Travaillons de concert

Rapport annuel de gestion 2006

20 ans

Commission
de la construction
du Québec

La présente publication a été réalisée par
la Commission de la construction du Québec (CCQ).

Vous trouverez sur notre site Internet le rapport annuel de gestion, des statistiques sur l'industrie de la construction et divers renseignements sur ce secteur d'activité ainsi que sur notre organisation.

www.ccq.org

Dans ce document, le masculin est utilisé comme générique dans le seul but d'alléger le texte.

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2007
ISBN-978-2-550-49917-6

2007-05650/

Montréal, le 23 mai 2007

Monsieur Michel Bissonnet
Président de l'Assemblée nationale

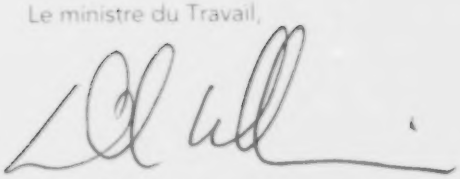
Monsieur le Président,

J'ai le plaisir de vous transmettre le rapport annuel de gestion de la Commission de la construction du Québec pour l'année 2006.

Ce rapport rend compte des résultats obtenus au regard de la planification stratégique, de son plan d'action 2006 et de sa Déclaration de service à la clientèle. Il contient également de nombreux renseignements d'intérêt pouvant permettre de mieux connaître l'organisation.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Le ministre du Travail,



David Whissell

Montréal, le 23 mai 2007

Monsieur David Whissell
Ministre du Travail

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 9 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, j'ai le plaisir de vous transmettre le rapport annuel de gestion de la Commission de la construction du Québec pour l'année 2006. Il vous est transmis pour dépôt à l'Assemblée nationale.

Bien que notre organisme ne soit pas assujetti à la *Loi sur l'administration publique*, ce document a été réalisé dans l'esprit de cette loi afin de vous permettre de juger de la qualité de notre gestion et de ses résultats pour l'exercice financier terminé au 31 décembre 2006.

En plus de dresser le bilan des résultats obtenus au regard de notre planification stratégique 2006-2008, de notre plan d'action 2006 et de notre *Déclaration de service à la clientèle*, ce rapport annuel de gestion met en relief les grands enjeux de notre organisation.

Je suis fier d'affirmer que nos réalisations sont le fruit du travail professionnel et consciencieux du personnel de la CCQ, lequel a mis, avec nos partenaires, les efforts pour offrir à nos clientèles des services et des produits de qualité.

Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Le président-directeur général,

André Ménard

Table
des matières

Table des matières

Mot du président-directeur général 9

Déclaration de la direction 12

Rapport de validation de la Direction de la vérification interne et du soutien à la performance organisationnelle 13

Profil de l'organisation 15

Faits saillants 33

Résultats de nos engagements 39

Abrégé des résultats 41
Planification stratégique 2006-2008/plan d'action 2006 48
Déclaration de service à la clientèle 68
Traitement des plaintes 72
Allègement administratif et réglementaire 73

Autres responsabilités confiées à la CCQ 75

Application de la politique linguistique 77
Application des ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre 77
Certification des boutefeux 77
Code d'éthique et de déontologie 78
Programme d'accès à l'égalité 78
Protection des renseignements personnels 78
Vérification des licences des entrepreneurs et application du *Règlement sur les restrictions de licences restreintes* 79

Gestion des ressources 81

Le personnel 82
Les ressources matérielles 84
Les systèmes d'information 85
La revue financière 85

Rapport d'activités du Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC) 91

Rapport d'activités du Plan de formation du secteur résidentiel 97

Annexes 103

États financiers 123

LISTE DES ANNEXES

Annexe I	Loi et liste des règlements appliqués par la Commission de la construction du Québec	104
Annexe II	Les produits et services	106
Annexe III	Indicateurs de gestion de l'organisation	114
Annexe IV	Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec	116

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	L'industrie de la construction	17
Tableau 2	Répartition de l'activité par secteur	17
Tableau 3	Abonnés aux services en ligne – Employeurs et salariés	63
Tableau 4	Taux de pénétration des principaux services transactionnels par rapport au volume total des transactions effectuées	64
Tableau 5	Délai de réponse pour les services offerts au comptoir, par téléphone et par courriel	69
Tableau 6	Délai de traitement des demandes de services	70
Tableau 7	Commentaires, suggestions et plaintes de la clientèle – Année 2006	72
Tableau 8	Délivrance de documents à la main-d'œuvre ontarienne pour exercer au Québec – 2006	77
Tableau 9	Répartition des effectifs permanents prévus au 31 décembre 2006	82
Tableau 10	Placements et revenus courus des fonds sous gestion au 31 décembre 2006	87
Tableau 11	Répartition des fonds sous gestion par catégories d'actif au 31 décembre 2006	88

GRAPHIQUE

Graphique 1	Répartition des dépenses de formation en 2006	84

Mot du président-directeur général

Travaillons de concert

À l'aube de ses 20 ans, la Commission de la construction du Québec ne peut que dresser un bilan positif de l'année 2006. La réalisation d'une portion importante de nos objectifs et de nos engagements pour cette année est le résultat d'un travail soutenu de la part du personnel de notre organisation pour assurer le degré de satisfaction attendu et l'efficacité des services à rendre. Ce feu qui nous anime est le fruit d'orientations claires en matière de service à la clientèle et de moyens investis pour atteindre les cibles fixées. S'il m'est impossible de déclarer succès sur toute la ligne, c'est surtout parce que nos aspirations sont parfois un peu ambitieuses.

La satisfaction de nos clientèles, telle que confirmée lors du sondage réalisé en 2006 auprès des travailleurs, des employeurs et des retraités de l'industrie de la construction, constitue la récompense la plus grande qu'une organisation telle que la nôtre puisse espérer.

Commencée sous le signe du changement, 2006 aura encore une fois amené la CCQ à relever de nouveaux défis. Plus que jamais, elle est appelée à jouer un rôle de rassembleur et de lieu de concertation, en demeurant toujours à l'écoute de ses partenaires et en les associant à la recherche et à la mise en place de solutions communes.

Dans tous nos principaux programmes, les résultats sont comme prévus. Les efforts consacrés à instaurer une culture de perfectionnement dans l'industrie de la construction continuent de porter leurs fruits, puisque le nombre d'activités et d'inscriptions continuent de demeurer à des niveaux élevés. Il reste des efforts à consentir auprès de certaines clientèles, et c'est la raison pour laquelle des actions seront dirigées vers elles à court terme.

Les résultats associés aux programmes de prévention en santé sont plus difficiles à mesurer, mais leur utilisation témoigne des besoins auxquels ils répondent. Par ailleurs, grâce à des mesures rapides et adaptées dans les programmes d'assurance, les coûts sont contrôlés et les travailleurs continuent de bénéficier d'avantages sociaux qui font l'envie de plusieurs.

Au chapitre de la lutte contre le travail au noir, l'aide gouvernementale permet le maintien des équipes additionnelles pour contrer ce fléau et maintenir la pression requise afin d'éviter une recrudescence de ce phénomène.

Dans tous ces programmes, une assise incontournable est sans contredit l'implication des acteurs du milieu dans la détermination des objectifs de ces programmes et des modalités de leur application. Sans cette adhésion de nos partenaires, ils ne connaîtraient pas le succès que l'on peut observer. Ce lieu privilégié que constitue la Commission pour faciliter les réflexions et la mise en commun de préoccupations et de solutions est la source d'une force incomparable.

Le *Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction*, organisé par la CCQ à la demande du ministre du Travail et auquel ont participé quelque 400 personnes, est un autre exemple de cette collaboration et de cette implication du milieu dans la détermination de son avenir. Il s'agissait d'un grand rassemblement, réunissant, pour une première fois, des intervenants impliqués dans toutes les étapes de la réalisation d'un projet de construction. Ces derniers ont profité de l'occasion pour venir échanger, connaître les réalités de chacun, mieux comprendre le thème de la productivité et de ses principaux leviers d'amélioration que sont la gestion et la planification de projet, la main-d'œuvre ainsi que l'innovation et, enfin, convenir de pistes de solution pour l'avenir.

C'est une première étape franchie. Le succès du suivi de cet événement est entre les mains de tous les intervenants. Pour notre part, un projet de plan d'action sera déposé en 2007 à notre Conseil d'administration. Un plan d'action à l'image de ce que nous sommes : un projet pensé et réalisé avec tous nos partenaires.

L'année 2006 marque, pour la CCQ, la mise en place d'une structure et de processus de travail, qui lui permet d'assumer les nouveaux pouvoirs et responsabilités confiés par le législateur.

Ainsi, en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, la CCQ assure maintenant le traitement des plaintes sur des matières autrefois prises en charge par le ministère du Travail, en plus de voir au respect des dispositions relatives au délégué de chantier.

Fort de notre expérience passée à rassembler et à rallier les intervenants, même dans des situations potentiellement conflictuelles, je peux affirmer que la prise en charge de ces nouveaux pouvoirs s'est réalisée sans heurts majeurs.

Avec une activité de construction qui s'annonce encore favorable pour les prochaines années, le moment est propice à la réflexion et aux discussions communes avec l'ensemble des partenaires, afin de poursuivre sur de nouveaux chemins et de nouveaux défis.

L'innovation, le développement durable, la relève, la compétitivité et la prospérité de l'industrie de la construction interpellent tous les partenaires. Ce sont tous des défis que l'industrie doit relever au cours des prochaines années. Le travail est déjà amorcé et la Commission entend exercer son leadership auprès de ses partenaires et des autres intervenants afin de faciliter l'implantation de mesures et de solutions adaptées aux besoins du XXI[e] siècle.

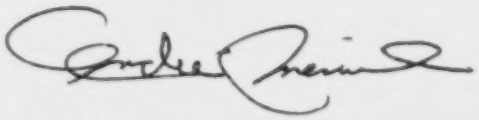
Je suis confiant que, ensemble, tous les partenaires réunis, nous pourrons réussir. Si le passé est garant de l'avenir, ma confiance n'est pas chimère. La réalisation de maints projets et maints dossiers majeurs pour l'industrie au cours des années passées en témoigne.

Travaillons de concert demeure le credo incontestable de la CCQ dans la réalisation de ses mandats, notamment grâce aux membres des comités de travail et des tables consultatives paritaires qui siègent régulièrement chez elle. Dans l'ensemble des dossiers d'intérêt commun avec ses partenaires patronaux et syndicaux, ce credo est aussi celui de l'industrie de la construction dans la réalisation de plusieurs projets et qui fait leur succès.

Je voudrais remercier les membres du personnel de la CCQ pour la qualité du travail qu'ils ont réalisé et le soutien qu'ils ont offert quant à la réalisation de nos objectifs et de nos engagements envers nos clients pour l'année 2006.

Je souhaiterais également souligner le travail bénévole des quelque 400 représentants et entrepreneurs qui siègent à nos tables consultatives et qui soutiennent la CCQ dans la réalisation de ses activités en matière d'avantages sociaux, de formation et de qualification professionnelles, de gestion des fonds, d'inspection, de service à la clientèle, d'autochtones et de communication.

Je tiens finalement à exprimer ma reconnaissance aux membres de notre Conseil d'administration lesquels, nous obligent constamment à nous dépasser, voire à nous surpasser.



André Ménard
Président-directeur général

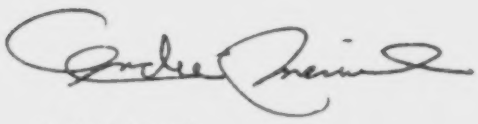
Déclaration de la direction

L'information contenue dans le présent rapport de gestion relève de notre responsabilité. Cette responsabilité porte sur l'exactitude, l'intégralité et la fiabilité des données présentées.

Tout au long de l'exercice financier, la direction a maintenu des systèmes d'information et des mesures de contrôle fiables, de manière à assurer la réalisation des objectifs fixés au plan stratégique 2006-2008 et au plan annuel des dépenses.

Les membres du Comité de direction ont approuvé le présent rapport de gestion. De plus, la Direction de la vérification interne et du soutien à la performance organisationnelle a évalué le caractère plausible des résultats au regard des objectifs stratégiques du Plan stratégique 2006-2008, des cibles poursuivies par la CCQ dans son Plan d'action 2006, celles relatives à ses engagements liés à sa Déclaration de service à la clientèle et, enfin, des données portant sur les produits et services de la CCQ pour l'année 2006 présentées en annexe II et inscrites au profil de la CCQ. Le Conseil d'administration de la CCQ a approuvé le contenu du présent rapport annuel de gestion. Le Vérificateur général du Québec a vérifié les états financiers.

Nous déclarons que le rapport annuel de gestion de la CCQ pour l'exercice financier de l'année 2006 présente fidèlement les résultats obtenus par rapport à ses engagements au Plan stratégique 2006-2008, au Plan d'action 2006, à sa Déclaration de service à la clientèle ainsi qu'au volume de ses différents produits et services pour l'année 2006. À notre connaissance, les données s'y rattachant sont plausibles et représentent fidèlement la situation telle qu'elle se présentait au 31 décembre 2006.



André Ménard
Président-directeur général

Montréal, le 23 mai 2007

Rapport de validation de la Direction de la vérification interne et du soutien à la performance organisationnelle

Monsieur le Président-directeur général,

Nous avons procédé à l'examen des résultats obtenus au regard des objectifs stratégiques du Plan stratégique 2006-2008 et des cibles du Plan d'action pour l'année 2006 ainsi que des engagements de la Déclaration de service à la clientèle. Nous avons également réalisé cet exercice au regard des données portant sur les produits et services de la CCQ. Cette information est présentée au rapport annuel de gestion de la CCQ pour l'exercice terminé au 31 décembre 2006.

La responsabilité de l'exactitude, de l'intégralité et de la divulgation de ces données incombe à la direction de la CCQ. Notre responsabilité consiste à en évaluer le caractère plausible et la cohérence, en nous fondant sur les travaux réalisés au cours de notre examen.

Les travaux se traduisent par l'obtention des renseignements et des pièces justificatives, à l'appréciation du fonctionnement des mécanismes de compilation, à la révision des calculs et à discuter de l'information fournie par la CCQ. Cet examen ne constituait pas une vérification.

Au terme de notre examen, rien ne nous porte à croire que les résultats fournis, présentés au rapport annuel de gestion au regard des objectifs stratégiques du Plan stratégique 2006-2008 et des cibles du Plan d'action 2006, des engagements de la Déclaration de service à la clientèle, des données au profil de l'organisation et des produits et services pour l'année 2006 de la CCQ ne sont pas, à tous égards importants, plausibles et cohérents.

Guylaine Tremblay
Directrice
Direction de la vérification interne et du soutien à la performance organisationnelle

Le 23 mai 2007

Profil de l'organisation

La CCQ : de concert avec l'industrie de la construction

L'industrie de la construction joue un rôle déterminant dans l'économie du Québec. Elle représente quelque 32 milliards de dollars d'investissements en 2006, soit 11 % du PIB, et crée directement quelque 185 000 emplois mensuellement, soit un emploi sur 20 au Québec. Les tableaux 1 et 2 à la page suivante dressent un portrait sommaire de l'activité que ce secteur génère.

Au cœur de ce secteur pour lequel elle joue un rôle de premier plan, la Commission de la construction du Québec (CCQ) est responsable de l'application de la loi qui encadre cette industrie.

Ainsi, c'est la raison pour laquelle l'organisme a pour **mission** :

> Dans un cadre de concertation avec les associations patronales et syndicales de l'industrie de la construction soumises à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (communément appelée la Loi R-20) et avec le gouvernement du Québec, la CCQ doit :
>
> - assurer le respect des conventions collectives sectorielles de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction soumise à la Loi et à la réglementation afférente;
> - lutter contre le travail non déclaré en vue de favoriser une concurrence loyale entre les entrepreneurs de l'industrie;
> - développer les compétences de la main-d'œuvre et les maintenir à un niveau élevé;
> - créer et maintenir un niveau de compétence élevé de la main-d'œuvre;
> - faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
> - administrer les régimes d'avantages sociaux négociés et assurer leur développement;
> - administrer les fonds en fidéicommis de façon à favoriser la pérennité des programmes qu'ils soutiennent.

La **vision** de la CCQ pour les prochaines années est la suivante :

> Dans le cadre de ses mandats, être reconnu comme un organisme incontournable, rassembleur, efficace dans les divers dossiers de l'industrie, en plus de contribuer au dynamisme de l'industrie ainsi qu'au maintien de la paix industrielle sur les chantiers de construction.
>
> Offrir un service à la clientèle de haut calibre en misant sur le partenariat, l'expertise et le développement du personnel, l'amélioration continue et l'innovation.

Créée en vertu de la Loi qu'elle est chargée d'administrer ainsi que de tous les règlements afférents (la liste est fournie en annexe I), la CCQ est investie de pouvoirs généraux d'une corporation et de pouvoirs spécifiques qui lui sont conférés.

Son organisation s'appuie sur des effectifs qui totalisent 984 personnes au 31 décembre 2006.

Fiduciaire de 13 fonds totalisant 12,3 milliards de dollars d'actifs au 31 décembre 2006, soit une hausse de 12,8 % comparativement au 31 décembre 2005, elle perçoit en 2006 près de 1,5 milliard de dollars.

Tableau 1

L'industrie de la construction

	2006	2005*
Nombre d'employeurs[1]	22 301	22 581
Nombre de salariés[2]	133 490	133 395
Heures travaillées (en millions)	123,6	126,1
Moyenne annuelle des heures travaillées[3]	926	946
Masse salariale (en millions de dollars)[4]	3 775	3 684
Valeur des travaux de construction[5] (en millions de dollars)	32 074	30 772

1. Employeurs ayant transmis un rapport mensuel à la CCQ comprenant au moins une heure assujettie à la Loi.
2. Personnes exerçant un métier ou une occupation assujettis à la Loi R-20 et ayant travaillé au moins une heure dans l'année.
3. Il s'agit d'une moyenne, ce qui a pour effet d'aplanir les écarts entre salariés, qu'ils soient compagnons, apprentis ou qu'ils exercent une occupation.
4. Salaires incluant les indemnités de jour férié, de même que les différentes primes, à l'exception des frais de déplacement.
5. Statistique Canada.

* Données révisées.

Tableau 2

Répartition de l'activité par secteur

	2006	2005*
	(en millions d'heures travaillées)	
Institutionnel et commercial	59,6	61,8
Industriel	14,9	14,8
Génie civil et voirie	23,1	23,0
Résidentiel	26,0	26,5
Total	123,6	126,1

* Données révisées.

Ses principales clientèles

La CCQ offre quotidiennement des services à quelques centaines de milliers de retraités, de travailleurs et de leurs personnes à charge ainsi qu'à plus de 22 500 entreprises de construction qui emploient la main-d'œuvre de l'industrie de la construction.

Les entreprises de construction sont générales ou spécialisées. Près de 85 % des employeurs comptent moins de cinq salariés. Ces petites entreprises côtoient quelque 4 000 grandes entreprises qui réalisent la majorité de l'activité de construction.

La main-d'œuvre exerce pour une large part l'un des 26 métiers de la construction, soit à titre de compagnon, soit à titre d'apprenti, ou bien elle exerce une occupation à titre de manœuvre ou une occupation spécialisée telle que boutefeu, monteur de ligne, scaphandrier ou arpenteur.

Entreprises et main-d'œuvre de construction réalisent une variété de projets, selon les besoins et les exigences du client. Tous deux se doivent donc d'être mobiles et d'exercer leurs activités là où le projet le requiert.

Les services de la CCQ

Afin de remplir pleinement sa mission ainsi que les diverses responsabilités qui lui sont confiées, l'organisme offre une multitude de produits et de services qui sont présentés plus en détail à l'annexe II.

Comme la CCQ privilégie l'utilisation des nouvelles technologies de l'information dans une perspective d'allégement et d'une plus grande accessibilité, les employeurs et les salariés profitent de plusieurs de ces services offerts par Internet, en mode protégé et sécurisé.

En matière d'avantages sociaux, la CCQ verse en 2006 :

- près de 208 millions de dollars en prestations d'assurance, à environ 113 000 personnes assurées aux régimes d'assurance qu'elle administre, ainsi qu'à leurs personnes à charge;
- plus de 530 millions de dollars en rentes de retraite, à près de 76 000 personnes retraitées.

Ses services de promotion et de gestion de la santé soutiennent quelque 8 000 personnes aux prises avec un problème de santé physique ou de santé mentale relié au jeu ou à une toxicomanie.

En matière de gestion de la main-d'œuvre, la CCQ délivre en 2006 quelque 11 000 certificats de compétence à de nouveaux apprentis et personnes exerçant une occupation ainsi que 10 800 certificats à de nouveaux compagnons.

Dans le développement des compétences, la CCQ organise au cours de l'année scolaire 2005-2006, quelque 1 350 groupes de formation regroupant plus de 15 300 travailleurs de l'industrie.

Elle verse également, au cours de cette période, en frais directs de formation, quelque 16 millions de dollars.

Dans l'application des conventions collectives, elle réalise plus de 38 000 visites de chantier et traite plus de 5 800 plaintes de chantier.

Elle effectue quelque 3 100 interventions aux livres et réclame plus de 22 millions de dollars. Au cours de cette période, elle verse aux travailleurs près de 3,5 millions de dollars à la suite de cet exercice.

Elle indemnise plus de 2 000 salariés en leur versant plus de trois millions de dollars en raison de l'insolvabilité de leur employeur.

Ses partenaires

En plus de travailler étroitement avec ses partenaires patronaux et syndicaux dans l'ensemble des grands dossiers de l'organisme (voir Comités travaillant au sein de la CCQ en page 25), la CCQ est appelée à échanger avec les représentants d'autres organisations des secteurs public, privé et communautaire dans la réalisation de ses différents programmes.

La CCQ siège également à différents comités et conseils d'administration, tout en faisant partie de réseaux qui lui permettent d'échanger sur les nouvelles pratiques, tout en lui donnant l'occasion de partager et d'améliorer son savoir-faire avec différents partenaires. Ces échanges contribuent aux actions de positionnement de l'organisation et de mise en valeur de l'industrie de la construction.

Le financement de la CCQ

La CCQ est un organisme financé principalement par un prélèvement de 1,5 % sur la masse salariale versée à la main-d'œuvre de la construction. En 2006, cette source de revenus représente 82 % de ses revenus totaux, auxquels s'ajoutent des revenus de tarification de services, de pénalités et autres sources. De plus, l'organisme reçoit le remboursement de ses dépenses pour l'administration des régimes d'avantages sociaux, de congés payés et des fonds de formation, lequel représente 26,1 % de ses dépenses en 2006. Enfin, l'aide financière visant à réaliser des projets spécifiques reliés à la lutte contre le travail non déclaré représente près de sept millions de dollars durant l'année.

Organisme public extrabudgétaire, la CCQ ne fait pas partie du périmètre comptable gouvernemental. Son budget est approuvé par son Conseil d'administration.

L'administration et l'organisation de la CCQ

Le Conseil d'administration

Le Conseil d'administration de la CCQ compte 17 membres, dont un président, qui est nommé d'office directeur général. À l'exception de ce dernier, les membres sont nommés de la façon suivante : six après consultation auprès de l'association d'employeurs et des associations d'entrepreneurs; six après consultation des associations représentatives; trois recommandés par le ministre du Travail et un recommandé par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Membres du Conseil d'administration au 31 décembre 2006

Président	André Ménard	
Membres		
Représentants patronaux	Robert Brown Pierre Dion Yvon Guilbault Gaétan Lapointe François-M. Lessard Omer B. Rousseau	
Représentants syndicaux	Gérard Cyr Donald Fortin Jean Lavallée	Jocelyn Dupuis Michel Fournier Ted McLaren
Représentants du ministre du Travail	Joëlle l'Heureux Smaïl Bouikni	Normand Pelletier
Représentant du ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport	Luc Desgagnés	
Secrétaire	Michel Mc Laughlin	

Au cours de l'année 2006, le Conseil d'administration de la CCQ tient neuf séances au cours desquelles notamment :

- il adopte les orientations 2006-2008 ainsi que les objectifs stratégiques 2006 dans le cadre de l'exercice de planification stratégique 2006-2008;
- il poursuit ses interventions auprès de la Régie des rentes du Québec afin que la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* et sa réglementation tiennent compte des particularités des régimes de retraite de l'industrie de la construction;
- il adopte les mesures visant le financement et l'organisation du Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction qui s'est tenu les 11 et 12 septembre 2006;
- il procède à la modification de la politique de placement des fonds sous la responsabilité de la CCQ;
- il est saisi de modifications au *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*;
- il se dote d'une politique de constitution et de fonctionnement de son Comité de vérification;
- il est saisi des mesures mises en place découlant des modifications apportées à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* par le projet de loi 135 adopté par le gouvernement en décembre 2005;
- il est saisi du rapport transmis au ministre du Travail concernant la référence et le placement de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction;
- il est saisi de divers dossiers relatifs à la formation de la main-d'œuvre.

Le Comité mixte de la construction

Le Comité mixte de la construction peut donner son avis sur tout litige relatif à l'interprétation des conventions collectives. Ses décisions relatives à l'utilisation des fonds de sécurité sociale lient la CCQ. Conformément à l'article 123.3 de la Loi, la CCQ soumet à la consultation du Comité ses projets de règlements. Ce comité donne également son avis sur tout sujet qui lui est présenté par la CCQ.

Formé par le ministre du Travail, le Comité mixte de la construction compte douze membres, soit six représentants patronaux et six représentants syndicaux. La représentation patronale est composée de personnes désignées par l'association d'employeurs, soit l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ), et chacune des associations d'entrepreneurs, à savoir : l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ), l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ), la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ). La représentation syndicale, établie selon la représentativité de chaque association, comprend des représentants de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION), du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) et de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction).

Au cours de l'année 2006, le Comité mixte de la construction tient quatre séances. Conformément aux dispositions des articles 18 et 123.3 de la Loi, il se prononce sur quatre projets réglementaires dont trois concernant le *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*.

Membres du Comité mixte de la construction au 31 décembre 2006

Représentants patronaux	Représentants syndicaux
Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) Pierre Dion	*Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION)* Nadia Villeneuve
Association de la construction du Québec (ACQ) François-Mario Lessard	*Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION)* Yves Côté
Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ) Guy Duchesne	*Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)* Paul Lapointe Réjean Mondou
Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ) Éric Cherbaka	*Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction)* Jules Bergeron Pierre Morin
Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) Alain Fradis	
Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ) André Bergeron	

Secrétaire

Michel Mc Laughlin

Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC)

Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC) donne à la CCQ des avis sur toute question relative à la formation professionnelle dans l'industrie de la construction. Il fait aussi toute proposition destinée à favoriser la réalisation, dans l'industrie de la construction, des dispositions de la *Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre*. Le Comité détermine également les règles générales d'utilisation des fonds de formation administrés par la CCQ.

Ce comité est formé de treize membres, dont un président désigné par le président-directeur général de la CCQ, six représentants patronaux et six représentants syndicaux. La représentation patronale est composée de personnes désignées par l'association d'employeurs, soit l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ), et chacune des associations d'entrepreneurs, à savoir : l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ), l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ), la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ). La représentation syndicale, établie selon la représentativité de chaque association, comprend des représentants de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION), du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) et de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction).

Au cours de l'année 2006, le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction tient six séances. Lors de ces séances, il discute, entre autres, des sujets suivants :

- la réforme de la gestion de la main-d'œuvre et du régime d'apprentissage;
- l'estimation des besoins en formation continue pour l'exercice 2007-2008;
- le financement adressé aux fonds de formation pour les besoins de perfectionnement estimés;
- le bilan du programme d'accès des femmes à l'industrie de la construction;
- le financement de la santé et de la sécurité dans les activités de formation professionnelle;
- la présence des jeunes dans l'industrie de la construction.

Membres du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction au 31 décembre 2006

Président

Claude Boivin

Membres

Représentants patronaux	Représentants syndicaux
Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) Pierre Dion	*Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION)* Michel Fournier
Association de la construction du Québec (ACQ) François-Mario Lessard	*Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION)* Alain Mailhot
Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ) Pierre Treniblay	*Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)* Jacques-Émile Bourbonnais André Fleury
Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ) Robert Gagnon	*Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction)* Jules Bergeron Roger Poirier
Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) Alain Paradis	
Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ) André Bergeron	

Secrétaire

Michel Mc Laughlin

Les comités travaillant au sein de la CCQ

En raison de sa mission, la CCQ privilégie, dans une multitude de dossiers, la participation étroite des représentants patronaux et syndicaux de l'industrie. Elle devient ainsi un véritable lieu de concertation, favorisant la prise de décision dans un climat propice à l'échange. De plus, la participation étroite des partenaires de l'industrie dans la majorité des dossiers garantit la prise en compte de leurs intérêts et de leurs préoccupations, facilitant ainsi l'atteinte de la satisfaction des besoins de nos clientèles.

Les comités sous la responsabilité du Conseil d'administration

Comité de placement

Création : 1997

Mandat :

- Veiller à l'application des politiques de placement des fonds sous la responsabilité de la CCQ (à l'exception du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction), soit celles :
  - des fonds du régime de retraite de l'industrie de la construction de l'ordre de 11,1 milliards de dollars à la juste valeur au 31 décembre 2006;
  - des fonds gérés par la CCQ (dix fonds en fidéicommis et le fonds général d'administration) de l'ordre de 1,1 milliard de dollars à la juste valeur au 31 décembre 2006;
- Et recommander toute modification à ces politiques ou à leur application.

Composition : Présidé par le directeur général adjoint de la Direction générale – Administration et finances, ce comité est composé d'un représentant de chacune des associations syndicales et de six représentants des associations patronales siégeant au Conseil d'administration.

Nombre de rencontres en 2006 : 8

Principaux dossiers en 2006 :

- Suivi des résultats de la Caisse de dépôt et placement du Québec pour les fonds du régime de retraite de l'industrie de la construction et des gestionnaires d'actifs spécialisés auxquels sont confiés les fonds sous la responsabilité de la CCQ;
- Analyse et recommandation au Conseil d'administration des modifications à la politique de gestion des fonds sous la responsabilité de la CCQ, en établissant, en fonction de leur vocation, le niveau de rendement et de risque que peut soutenir chacun des fonds sous gestion;
- Adoption de la nouvelle politique pour les fonds sous la responsabilité de la CCQ et mise en application au 1er juillet 2006.

Comité de vérification

Création : 1981

Mandat : Aider le Conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités en mettant à sa disposition un outil de promotion du contrôle et de surveillance des travaux de vérification.

Composition : Le président-directeur général et trois membres du Conseil d'administration; siège aussi à titre de secrétaire la directrice de la Direction de la vérification interne et du soutien à la performance organisationnelle.

Nombre de rencontres en 2006 : 4

Principaux dossiers en 2006 :

- Attestation de fiabilité des données permettant de fournir une assurance raisonnable que les résultats, les données et les explications contenus dans le rapport annuel de gestion sont fiables;
- États financiers au 31 décembre 2005;
- Vérification de la conformité du processus du scrutin syndical;
- Rapports de vérification visant à améliorer le cadre de contrôle de la CCQ et portant sur les contrôles dans la gestion des ententes de réciprocité et la gestion des rentes aux travailleurs de l'industrie de la construction.

Table de concertation – Communications

Création : 1997

Mandat : Favoriser la réalisation de projets de communication d'industrie qui engagent tant la CCQ que les associations patronales et syndicales.

Composition : Présidée par la directrice de la Direction des communications, la Table de concertation compte dix représentants des associations patronales et syndicales siégeant au Conseil d'administration.

Nombre de rencontres en 2006 : 3

Principaux dossiers en 2006 :

- Discussions et décisions sur les responsabilités de la Table;
- Plan de communication 2006-2007 et repositionnement des stratégies de communication.

Table de concertation sur les affaires autochtones

Création : 2004

Mandat : Examiner la situation des Autochtones dans l'industrie, émettre des avis sur les orientations, objectifs et principes stratégiques de la CCQ au regard des affaires autochtones, améliorer les relations interculturelles et analyser, à la demande du Conseil d'administration, divers sujets relatifs aux Autochtones.

Composition : Présidé par la conseillère au président sur les affaires autochtones, ce groupe de travail est composé de 19 membres, soit respectivement six représentants des associations patronales et syndicales présentes au Conseil d'administration ainsi que six représentants des communautés autochtones.

Nombre de rencontres en 2006 : 3

Principaux dossiers en 2006 :

- Familiarisation avec les problématiques autochtones de l'industrie, plus particulièrement la situation des entreprises autochtones;
- Participation au Forum socioéconomique des Premières Nations.

Comité de gestion des fonds du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Création : 1998

Mandat : Déterminer la politique de placement des fonds du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction (secteurs non résidentiels). Au 31 décembre 2006, la juste valeur de ces placements est de l'ordre de 163,2 millions de dollars.

Composition : Trois représentants patronaux désignés par les associations sectorielles d'employeurs des secteurs institutionnel et commercial, industriel, génie civil et voirie, de même que quatre représentants syndicaux désignés par les associations syndicales négociatrices. Le secrétariat du comité est assuré par un membre du personnel de la CCQ.

Nombre de rencontres en 2006 : 1

Comité consultatif en matière d'inspection

Création : 1998

Mandat : Donner son avis sur les orientations, les objectifs et les principales stratégies de la CCQ en matière d'inspection, prendre connaissance et apprécier les résultats obtenus selon les initiatives mises de l'avant ainsi qu'analyser et évaluer, à la demande du Conseil d'administration, divers sujets relatifs à l'inspection.

Composition : Présidé par le directeur de la Direction de l'inspection, ce comité compte 12 membres reflétant la représentativité patronale et syndicale du Conseil d'administration.

Nombre de rencontres en 2006 : 4

Principaux dossiers en 2006 :

- Bilan des activités et appréciation des résultats;
- Nouvelles dispositions à la Loi R-20 à la suite de la sanction du projet de loi 135;
- Travaux du comité ACCES construction;
- Interventions auprès des donneurs d'ouvrages publics;
- Contrôle des numéros d'embauche et de mise à pied par le rapport mensuel.

Comité des partenaires – service à la clientèle

Création : 2002

Mandat : Conseiller et accompagner la CCQ dans sa démarche d'amélioration des services à la clientèle.

Composition : Présidé par le directeur général adjoint de la Direction générale – Programmes et opérations à qui sont associées la directrice générale adjointe de la Direction générale – Administration et finances ainsi que la responsable de la Coordination du service à la clientèle, ce comité est composé de 12 membres, soit six représentants patronaux et six représentants syndicaux, reflétant la représentativité du Conseil d'administration.

Nombre de rencontres en 2006 : 2

Principaux dossiers en 2006 :

- Projets d'amélioration du service à la clientèle tels que la mise sur pied de points de service itinérants, nouveaux services en ligne et améliorations à ceux existants;
- Sondage sur la satisfaction des services;
- Guide interactif destiné aux nouveaux employeurs;
- Suivi des engagements inscrits dans la Déclaration de service à la clientèle.

Comité sur les avantages sociaux

Création : 1997

Mandat : Recommander au Comité mixte de la construction et au Conseil d'administration les modifications aux règles d'assurabilité, aux protections reliées aux régimes d'assurance et aux prestations du régime de retraite de l'industrie de la construction, ainsi que des mesures pour assurer la solvabilité des régimes d'assurance et de retraite.

Composition : Présidé par le directeur de la Direction des avantages sociaux, ce comité est formé de six représentants des associations syndicales et de six représentants des associations patronales, en fonction de leur représentativité au Conseil d'administration. Son coordonnateur est le chargé de projets à la Direction des avantages sociaux.

Nombre de rencontres en 2006 : 5

Principaux dossiers en 2006 :

- Modifications aux régimes d'assurance;
- Mécanisme automatique de régulation des régimes d'assurance visant à assurer leur solvabilité.

Comité de promotion et de gestion de la santé de l'industrie de la construction

Création : 1999

Mandat : Étudier, développer et promouvoir les services de santé de l'industrie de la construction qui visent l'amélioration de la qualité de vie et la santé des assurés et de leur famille, tout en réduisant les coûts reliés aux soins de santé.

Composition : Présidé par le directeur de la Direction des avantages sociaux, ce comité compte 14 membres, soit six représentants patronaux et six représentants syndicaux qui représentent chacune des associations siégeant au Comité mixte de la construction, en plus du chargé des programmes de promotion et de gestion de la santé, qui agit à titre de coordonnateur, et de la directrice de la Direction des communications.

Nombre de rencontres en 2006 : 5

Principaux dossiers en 2006 :

- Étude demandée sur la possibilité de venir en aide aux personnes souffrant de dysfonction érectile occasionnée par une maladie chronique.
- Conception d'une campagne d'éducation prévue en 2007 sur la consommation du cannabis chez les travailleurs et de ses conséquences;
- Plan d'action visant la réduction des coûts de médicaments.

Les comités sous la responsabilité du Comité de la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC)

Sous-comités professionnels

Création : 1988

Actuellement, on compte 26 sous-comités professionnels, un pour les occupations et 25 autres correspondant à chacun des métiers, sauf pour ceux de monteur d'acier et de serrurier de bâtiment qui sont regroupés au sein d'un même sous-comité.

Mandat : Travailler au développement et à la révision des programmes de formation et d'apprentissage, de même qu'à la satisfaction des besoins de perfectionnement propres à leur métier ou occupation.

Composition : Chaque sous-comité est composé de huit à dix représentants de l'industrie, soit quatre ou cinq désignés par les associations patronales et quatre ou cinq autres nommés par les associations syndicales. Ces sous-comités sont présidés par une ressource professionnelle de la Direction de la formation professionnelle.

Nombre de rencontres en 2006 : 57

Sous-comités régionaux

Création : 1988

Les sous-comités régionaux sont au nombre de neuf.

Mandat : Étudier le marché du travail de chacune des régions et donner avis au CFPIC sur les besoins régionaux de main-d'œuvre ainsi que sur les besoins en matière de développement de la compétence de la main-d'œuvre.

Composition : Chaque comité compte 12 membres, soit six représentants de la partie patronale et six représentants de la partie syndicale. Ces comités sont présidés par le coordonnateur des actions régionales de formation.

Nombre de rencontres en 2006 : 9

Les comités sous la responsabilité du président-directeur général

Comité d'évaluation des postes hors convention

Création : 1996

Mandat : Évaluer les postes hors convention selon le processus d'évaluation prévu par le système Hay.

Composition : Six personnes choisies en fonction de leur représentativité et de leurs connaissances de la structure de fonctionnement de la CCQ; ce comité est sous la responsabilité du directeur de la Direction des ressources humaines.

Nombre de rencontres en 2006 : 3

Comité de protection des renseignements personnels

Création : 1999

Mandat : Répondre au plan d'action gouvernemental en cette matière.

Composition : Font partie de ce comité le président-directeur général, le responsable de la protection des renseignements personnels, la directrice de la Direction de la vérification interne et de soutien à la performance organisationnelle, le responsable de la sécurité à la Direction des ressources informatiques, un avocat des Services juridiques, le directeur de la Direction de la recherche et de l'organisation et la coordonnatrice de la Coordination du service à la clientèle.

Nombre de rencontres en 2006 : 3

Principaux dossiers en 2006 :

- Élaboration d'un plan d'action en matière de protection des renseignements personnels pour 2007-2008;
- Poursuite du programme de formation concernant la protection des renseignements personnels;
- Évaluation des accès aux transactions du système central.

Groupe de coordination Internet

Création : 2000

Mandat :

- Assurer la planification et la coordination des activités relatives à la réalisation du site et de son évolution ainsi que du déploiement des services électroniques;
- Proposer des normes d'utilisation aux usagers internes sur les services à rendre disponibles sur Internet;
- Conseiller la direction sur toute question relative au déploiement maximal du site.

Composition : Présidé par la directrice des Communications, ce comité de travail compte six membres provenant des directions principalement concernées par le développement Internet. Deux personnes-ressources provenant des Ressources informatiques et des Communications participent aux travaux du comité.

Nombre de rencontres en 2006 : 8

Principaux dossiers en 2006 :

- Plan de lancement du nouveau site Internet et de l'intranet de la CCQ;
- Suivi des nouveaux services en ligne;
- Entrée en vigueur des normes relatives à l'accessibilité des services en ligne aux abonnés ne les ayant pas utilisé pendant une longue période;
- Création d'un comité éditorial pour l'intranet.

L'organigramme de la CCQ

Année 2006

* Il est à noter que Mme Louise Charette ainsi que M. Claude Boivin ont quitté leurs fonctions le 22 décembre 2006. À compter de cette date, ils ont été remplacés respectivement, par intérim, par MM. Jean-Luc Pilon et Georges de l'Étoile.

Faits saillants

Au cours de 2006, des réalisations ou des mesures particulières méritent d'être soulignées, soit en raison de leur envergure, soit en raison d'un changement qu'elles marquent dans les responsabilités de l'organisation, ou tout simplement, parce qu'elles représentent une étape déterminante pour l'organisation auprès de ses clientèles.

Modifications à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20)

Le 13 décembre 2005, le gouvernement du Québec sanctionne les nouvelles dispositions du projet de loi 135. Ces nouvelles dispositions viennent modifier plusieurs articles à la Loi R-20, notamment : des mécanismes de règlement de conflits de compétence, la reconnaissance du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) et de la FTQ-Construction comme associations représentatives en remplacement du Conseil conjoint, l'exclusion du champ d'application des travaux relatifs aux parcs à résidus miniers et, à certaines conditions, la construction de serres destinées à la production agricole.

D'autres dispositions accordent de nouveaux pouvoirs à la CCQ, notamment en regard du délégué de chantier et des plaintes déposées en vertu de la Loi.

Ainsi, la CCQ a maintenant la responsabilité de faire enquête dès qu'une plainte écrite lui signale qu'une infraction à la Loi a été commise. Les infractions concernées portent essentiellement sur les aspects relatifs aux fonctions syndicales, à la grève, au maraudage ou à certaines dispositions des conventions collectives ou des règlements portant notamment sur la liberté de choix, l'intimidation et la discrimination à l'embauche.

Les modifications relatives au délégué entrent en vigueur le 1er mars 2006. Elles concernent l'élection du délégué de chantier, sa reconnaissance par l'employeur, ses fonctions et rémunération, son emploi ainsi que son habileté à exercer ses fonctions. Au cours de 2006, la CCQ met en place les mesures visant à assurer l'application et le respect des nouvelles dispositions sous sa responsabilité.

Scrutin syndical

La *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* stipule qu'un scrutin syndical doit avoir lieu onze mois avant l'échéance des conventions collectives, lesquelles prennent fin le 30 avril, tous les trois ans, dans tous les secteurs.

Ce scrutin syndical permet de déterminer la représentativité des associations syndicales relativement à la négociation des conventions collectives ainsi qu'à fixer le nombre de membres qui représenteront chacune des associations syndicales à certains comités de la CCQ. Si tous les travailleurs appelés à voter peuvent exercer ce droit, soit 146 000 pour le scrutin de 2006, une partie seulement, appelée les votants, compte pour la représentativité syndicale. Ce sont des travailleurs qui remplissent certaines conditions reliées au nombre d'heures de travail ou à l'âge.

Responsable de l'organisation et de la supervision de cet exercice dans l'ensemble du Québec, le scrutin syndical se tenait du 5 au 7 juin 2006. Ce sont 10 % du nombre de votants qui se sont déplacés pour exercer leur droit de vote, soit le double de celui enregistré en 2003. En vertu du principe de présomption de vote, le fait de ne pas voter est considéré comme une volonté de ne pas changer son allégeance syndicale.

Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction

À la demande du ministre du Travail, M. Laurent Lessard, la CCQ organise, les 11 et 12 septembre, un Forum sur la productivité et l'emploi, réunissant quelque 400 personnes représentant les différents intervenants de la chaîne logistique d'un projet de construction : ingénieurs, architectes, entrepreneurs généraux et spécialisés, donneurs d'ouvrages publics et privés, représentants du monde associatif et syndicats.

Cet événement constitue une première et vise à :

- susciter les échanges, le transfert des connaissances et l'identification de moyens permettant d'améliorer la productivité dans l'industrie de la construction;
- mieux comprendre le thème de la productivité et mieux connaître le portait actuel;
- dégager une vision partagée des enjeux et leviers d'amélioration de la productivité que sont la main-d'œuvre, l'innovation ainsi que la planification et la gestion de projets, et la faire connaître.

Ainsi, les participants définissent quelque 20 pistes de solutions pour l'avenir et conviennent de l'importance de :

- améliorer la planification et la gestion de projets en impliquant notamment les différents acteurs et en favorisant la concertation;
- augmenter le degré de cohésion et la capacité de l'industrie à régler, voire à concilier, les conflits et les litiges qui surviennent;
- poursuivre le développement des compétences de la main-d'œuvre, notamment par le perfectionnement, la réforme du régime d'apprentissage et l'implantation des programmes d'études mis à jour par l'industrie;
- innover davantage du point de vue technique, dans les façons d'organiser la réalisation des travaux de construction ainsi que le travail, de même qu'au point de vue des liens de communication entre les différents intervenants lors de la réalisation d'un projet.

En décembre, le Conseil d'administration convient de traiter du suivi du Forum au début de l'année suivante. Par conséquent, un plan d'action portant sur le suivi des pistes proposées sera soumis et discuté au Conseil d'administration au cours du premier semestre 2007.

Sondage de satisfaction

En septembre 2006, la CCQ réalise une enquête afin d'évaluer le degré de satisfaction de ses clientèles et la qualité perçue de sa prestation de services. L'enquête vise également à améliorer la connaissance de l'organisation sur les éléments ou les aspects du service qui ont le plus d'importance pour la clientèle.

Une enquête avait été menée en 2001 sur la satisfaction des clientèles de la CCQ relativement aux services offerts. Pour celle de 2006, la CCQ choisit d'utiliser le questionnaire élaboré à l'aide de *l'Outil québécois de mesure* (OQM) et conçu par le Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Avec un nombre total de 2 603 entrevues réalisées auprès des employeurs, des salariés et des retraités de la construction, on constate que le degré de satisfaction s'est amélioré comparativement aux résultats obtenus en 2001. Le détail de cette enquête sera dévoilé en 2007.

Forum socioéconomique des Premières Nations

La CCQ participe, en 2006, au Forum socioéconomique des Premières Nations, qui se tient du 25 au 27 octobre, dans la communauté innue de Mashteuiatsh, au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Cet événement réunit quelque 350 participants dont le premier ministre du Québec ainsi que le ministre du Travail, de même que des représentants des ministères fédéraux et provinciaux, des organismes publics, des représentants des milieux syndical et municipal ainsi que du monde des affaires.

En réponse aux problématiques définies par l'Association des Premières Nations Québec-Labrador, et forte de l'appui unanime des chefs de l'Assemblée des Premières Nations, la CCQ s'engage à étudier la possibilité de créer un centre de formation professionnelle autochtone. Ce projet, qui serait soutenu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, serait réalisé en partenariat avec des communautés autochtones.

Nouveau site Internet

Depuis plusieurs années, la CCQ privilégie les nouvelles technologies de l'information pour augmenter l'accessibilité à ses services et pour alléger le fardeau administratif des entreprises de construction.

Mis en place en mai 2000 pour donner accès aux futurs services en ligne destinés aux employeurs, aux salariés et aux associations (premiers services offerts à compter de février 2001), le premier site Internet de la CCQ a fait l'objet d'une analyse stratégique pour déterminer son nouveau positionnement pour les années à venir. Après une refonte complète ayant été réalisée sur une période de dix mois, la CCQ lance son nouveau site Internet le 16 février 2006. Ce lancement se fait en parallèle avec l'intranet de la CCQ.

Avec la création de huit profils personnalisés facilitant la navigation et améliorant l'expérience Internet, la mission du nouveau site est de devenir le point central des interactions des clients, tant pour trouver les renseignements recherchés que pour obtenir un formulaire ou encore pour remplir une obligation ou réaliser une transaction avec l'organisme.

Selon les résultats du sondage de satisfaction mené auprès des clientèles de la CCQ, les internautes ont indiqué un haut degré de satisfaction relativement au nouveau site. Par ailleurs, le niveau d'achalandage au site Internet double en 2006 comparativement à 2005; celui des services en ligne, pour sa part, enregistre une croissance de près de 40 %.

Qualification environnementale pour la main-d'œuvre qui travaille avec des halocarbures

À compter du 1er juin 2007, les frigoristes et les mécaniciens en protection-incendie qui travaillent avec des halocarbures ou qui manipulent des appareils en contenant devront détenir une qualification environnementale. Cette qualification, exigée par le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs (MDDEP), deviendra obligatoire pour ceux qui, dans le cadre de leurs fonctions, doivent acheter ou se procurer des halocarbures, de même que pour ceux qui installent, entretiennent, réparent ou modifient des appareils fonctionnant avec cette substance. La mention qualification environnementale devra, par conséquent, figurer sur les certificats de compétence délivrés par la CCQ.

Ainsi, de concert avec le MDDEP, une campagne d'information est réalisée au début de 2006 pour informer les travailleurs visés et les employeurs de cette nouvelle exigence, de leurs responsabilités respectives en la matière ainsi que des mesures à prendre pour s'y conformer, le cas échéant.

La CCQ est mandatée par le MDDEP pour délivrer les attestations de qualification environnementale et pour offrir la formation qui s'y rapporte. Considérant que certains frigoristes et mécaniciens en protection-incendie disposaient déjà d'une formation reconnue par le MDDEP, la mention qualification environnementale a pu être inscrite à compter de juin 2006 sur les certificats dont un renouvellement était prévu au dernier semestre de 2006.

Résultats

de nos engagements

Résultats

de nos engagements

Cette partie décrit les résultats obtenus en regard des objectifs et des cibles du Plan d'action 2006. Ce plan d'action découle des nouvelles orientations stratégiques adoptées par le Conseil d'administration pour la période 2006-2008.

En effet, il s'agit de la première année de la planification stratégique de la CCQ pour cette période, laquelle s'articule autour de cinq orientations liées à cinq grands enjeux qui tiennent compte de l'environnement économique, politique et social, des préoccupations de l'industrie et des attentes de la clientèle.

Orientations stratégiques

1. Favoriser dans l'industrie de la construction un environnement propice à la concurrence loyale et au respect des conditions de travail sur les chantiers de construction.
2. Offrir aux employeurs et aux travailleurs de l'industrie de la construction des mécanismes de gestion de la main-d'œuvre qui permettent de concilier les besoins des employeurs – qui souhaitent obtenir une main-d'œuvre compétente en quantité suffisante – à ceux des travailleurs – qui visent une employabilité accrue.
3. Assurer la pérennité des régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction.
4. Favoriser la compréhension du cadre législatif et réglementaire de l'industrie de la construction ainsi que son rayonnement.
5. Viser un niveau élevé de qualité, d'efficacité et d'efficience dans la prestation de services.

L'abrégé des résultats relatif au Plan d'action 2006 vous donne un aperçu du résultat obtenu pour l'ensemble des cibles. Le détail vous est fourni dans les pages suivantes.

Cette section fait également le point sur le respect des engagements inscrits dans la Déclaration de service à la clientèle de 2006 ainsi que sur les résultats découlant du traitement des plaintes. Elle se termine avec les résultats des mesures visant l'allègement administratif et réglementaire.

Abrégé des résultats 41

Planification stratégique 2006-2008/plan d'action 2006 48

Déclaration de service à la clientèle 68

Traitement des plaintes 72

Allègement administratif et réglementaire 73

ABRÉGÉ DES RÉSULTATS

Orientations stratégiques 2006-2008/ Plan d'action 2006		PAGE
1. Favoriser dans l'industrie de la construction un environnement propice à la concurrence loyale et au respect des conditions de travail sur les chantiers de construction		
1.1 Accroître la déclaration des heures travaillées sur les chantiers de construction		48
• Hausser de 5 à 10 % les heures déclarées par million de dollars (en dollars constants) investis dans le secteur institutionnel et commercial par une amélioration des techniques d'enquête résultant de la collaboration avec le MFQ, le MRQ et la RBQ et par l'intensification de l'utilisation des recours pénaux, et ce, dans le domaine de la pose de systèmes intérieurs et par le biais du projet ACCES construction.	Non réalisée.	48
• Maintenir le niveau de détection réalisé en 2005 pour les cas de non-détention de certificat de compétence et de licence.	Réalisée.	49
• Augmenter de 10 % le repérage des cas de non-déclaration des heures travaillées et les cas d'interventions immédiates (approche interaction chantiers–livres).	Réalisée.	49
• Réaliser une étude sur les conséquences financières à court et long terme du travail au noir pour un individu et en diffuser les résultats.	Non réalisée.	49
• Réaliser le plan de communication sur le travail au noir visant les secteurs et les clientèles à risque.	Réalisée.	49
1.2 Augmenter le niveau de conformité sur les chantiers de construction		50
• Réaliser un plan stratégique d'interventions concertées auprès des donneurs d'ouvrages. Dans le cas de chantiers d'importance, cette stratégie comprendra deux volets distincts : les interventions préventives pour assurer à la source le respect des conditions de travail sur les chantiers (assujettissement, respect des conventions collectives et champ de compétence des métiers) et les interventions sur les chantiers (détention d'un certificat de compétence ou d'une licence et déclaration des heures).	Partiellement réalisée.	50
• Mettre en place la déclaration préchantier volontaire pour les travaux relatifs à la machinerie de production.	Partiellement réalisée.	50

2. Offrir aux employeurs et aux travailleurs de l'industrie de la construction des mécanismes de gestion de la main-d'œuvre qui permettent de concilier les besoins des employeurs – qui souhaitent obtenir une main-d'œuvre compétente en quantité suffisante – à ceux des travailleurs – qui visent une employabilité accrue

2.1 Favoriser le développement et le maintien des compétences de la main-d'œuvre active dans l'industrie		51
• Assurer la participation de 40 % de la clientèle apprentie tenue de se perfectionner.	Réalisée.	51
• Augmenter de 3 % le taux de participation des titulaires de certificat de compétence-compagnon aux activités de formation offertes par la CCQ.	Non réalisée.	51
• D'ici 2008, atteindre une représentativité de 10 % pour la réalisation d'activités de formation visant les titulaires d'un certificat de compétence-occupation.	Réalisée.	51
• Accroître de 10 % la présence de la main-d'œuvre aux activités organisées dans le cadre de la formation aux entreprises.	Non réalisée.	51
• Remettre des avis au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) au sujet de l'attribution de la carte des enseignements fondés sur les besoins de main-d'œuvre de l'industrie de la construction et sur le développement économique régional.	Réalisée.	52
• Soutenir la réalisation d'un projet expérimental de reconnaissance des acquis auprès des travailleurs qui ont suivi une formation non reconnue.	Réalisée.	52
• Augmenter le nombre de jeunes inscrits dans les centres de formation professionnelle en faisant valoir les perspectives de carrière si les besoins le justifient.	Réalisée.	52
2.2 Améliorer la rapidité et la qualité des références de main-d'œuvre		53
• Accroître le nombre d'avis d'embauche et de mise à pied transmis à la CCQ par l'utilisation de mesures incitatives et coercitives.	Réalisée.	53
• Rechercher et implanter une ou des solutions permettant aux employeurs, aux diplômés et aux détenteurs d'un certificat de compétence d'entrer plus facilement en communication, s'ils le souhaitent.	Non réalisée.	53
• Améliorer la base de données servant spécifiquement à la référence de la main-d'œuvre, en y incluant notamment des renseignements sur l'expérience, la formation et les préférences des salariés.	Non réalisée.	53

2.3 Soutenir et conseiller l'industrie dans la recherche de solutions aux problématiques de gestion de la main-d'œuvre et du régime d'apprentissage		54
• Favoriser les échanges en multipliant les rencontres.	Partiellement réalisée.	54
• Fournir le matériel devant alimenter la réflexion.	Partiellement réalisée.	54
• Concilier les intérêts des associations patronales et syndicales dans le respect des attentes de chacun.	Partiellement réalisée.	54
3. Assurer la pérennité des régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction		
3.1 Soutenir et orienter les modifications réglementaires contribuant au contrôle des coûts des régimes d'assurance		55
• Suivre l'évolution des coûts en misant sur les points sensibles et les abus potentiels et proposer des modifications reliées à l'analyse des résultats.	Réalisée.	55
• Réaliser le plan d'action de CONSTRUIRE en santé, visant notamment la réduction du coût des frais médicaux.	Non réalisée.	55
• Effectuer le balisage du régime d'assurance relativement aux coûts et aux autres régimes québécois.	Partiellement réalisée.	55
3.2 Recommander des politiques de placement des fonds adaptées au niveau de risque acceptable par l'industrie		56
• Revoir la politique des fonds sous gestion.	Réalisée.	56
3.3 Faire reconnaître à la Régie des rentes du Québec les particularités du régime de l'industrie		56
• Poursuivre les démarches devant amener la Régie des rentes du Québec (RRQ) à modifier ses règles.	Réalisée.	56
• Informer les parties sur les impacts des décisions rendues par la Régie des rentes du Québec (RRQ).	Réalisée.	56
3.4 Assurer un suivi constant et rigoureux de la solvabilité des régimes d'assurance et de retraite		57
• Étudier avec attention toutes les évaluations actuarielles ainsi que les hypothèses qui les sous-tendent.	Réalisée.	57
• Proposer des modifications en fonction des résultats de ces évaluations.	Réalisée.	57

4. Favoriser la compréhension du cadre législatif et réglementaire de l'industrie de la construction ainsi que son rayonnement

4.1 Améliorer la notoriété de l'industrie et de son cadre législatif		57
• Élaborer et réaliser le programme de notoriété de l'industrie visant à briser les préjugés relatifs à cinq axes spécifiques : économie, relève et formation, femme, qualité–compétence et travail au noir.	Partiellement réalisée.	57
• Mesurer l'évolution de la notoriété de l'industrie à la fin de l'année.	Non réalisée.	57
• Outiller les gestionnaires en matière de communication afin qu'ils puissent répondre adéquatement aux critiques formulées à l'endroit de l'industrie et de son régime.	Non réalisée.	57
4.2 Informer le gouvernement des impacts de ses orientations et de ses décisions sur l'industrie de la construction et assurer un suivi adéquat aux demandes formelles		58
• Assurer la mise en œuvre de l'entente Ontario-Québec conclue en 2006.	Réalisée.	58
• Élaborer et diffuser le cadre d'application des nouvelles dispositions législatives découlant de la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.*	Réalisée.	58
• Achever le projet de simplification des textes réglementaires afin d'en favoriser la compréhension.	Non réalisée.	58
• Dresser un bilan sur le programme d'accès des femmes à l'industrie de la construction.	Réalisée.	59
• Assurer le suivi des recommandations découlant des consultations du Conseil régional des élus (CRÉ).	Partiellement réalisée.	59
• Concevoir un plan stratégique d'intégration des autochtones de l'industrie de la construction d'ici décembre 2006.	Partiellement réalisée.	59
• Réaliser un rapport relatif à la création de la région Nord-du-Québec.	Partiellement réalisée.	59
• Participer au Forum gouvernemental autochtone prévu à l'automne afin de présenter les projets de la CCQ qui visent la communauté autochtone.	Réalisée.	59

5. Viser un niveau élevé de qualité, d'efficacité et d'efficience dans la prestation des services

5.1 Miser sur les nouvelles technologies pour la prestation des services actuels et des services futurs		61
• Implanter de nouveaux services en ligne : suivi des plaintes de chantier, relevé annuel de retraite, accès aux bordereaux de cotisations syndicales et patronales, vérification de l'authenticité d'une lettre d'état de situation, consultation en ligne des avis de cotisation et de l'identification de chantier.	Partiellement réalisée.	61
• Poursuivre la mise en place d'ententes particulières avec certains employeurs de l'industrie pour la transmission électronique de leur rapport mensuel.	Réalisée.	61
• Réaliser une étude de faisabilité sur la possibilité de rendre accessible sur Internet le calcul de la rente temporaire pour les salariés de l'industrie.	Non réalisée.	61
• Préparer un rapport de réflexion pour la refonte des services en ligne et entreprendre sa réalisation.	Non réalisée.	61
• Réaliser une étude d'opportunité et de faisabilité relativement au développement d'un portail construction qui s'inscrit dans les rôles et mandats de la CCQ.	Non réalisée.	61
• Explorer les avenues additionnelles d'échanges électroniques d'information avec diverses instances gouvernementales.	Partiellement réalisée.	62
• Finaliser l'implantation de la phase I de l'outil technologique portatif (OTP), soit l'utilisation par les inspecteurs sur les chantiers de cet outil pour obtenir un profil des employeurs et des salariés rencontrés.	Réalisée.	62
5.2 Accroître de façon substantielle le nombre d'utilisateurs des services en ligne		62
• Concevoir un nouveau plan de communication pour la promotion des services en ligne.	Non réalisée.	62
• Procéder à l'évaluation d'incitatifs potentiels devant favoriser l'utilisation des services en ligne.	Non réalisée.	62
• Doubler le nombre de changements d'adresse effectués en ligne comparativement à 2005.	Non réalisée.	63
• Accroître de 50 %, comparativement à 2005, le nombre d'employeurs utilisant les services en ligne liés aux avis d'embauche et de mise à pied.	Réalisée.	63
• Doubler, comparativement à 2005, le nombre d'employeurs effectuant en ligne une demande de lettre d'état de situation.	Non réalisée.	63
• Accroître de 50 %, comparativement à 2005, le nombre de salariés utilisant l'un ou l'autre des services en ligne.	Non réalisée.	63

• Accroître de 50 %, comparativement à 2005, le nombre d'employeurs utilisant les services en ligne pour la transmission du rapport mensuel.	Non réalisée.	63
5.3 Assurer l'adéquation entre les profils de compétence reliés aux services à rendre et les profils de compétence détenus par le personnel		64
• Déployer les activités de formation retenues pour l'année et entreprendre la collecte des besoins pour 2007.	Partiellement réalisée.	64
• Déterminer les éléments critiques de chacun des postes afin d'ajuster les outils de sélection du personnel à ceux-ci.	Partiellement réalisée.	64
• Mettre en place, pour les activités d'inspection et de service à la clientèle des bureaux régionaux, une méthode d'évaluation de la contribution du personnel à l'atteinte des objectifs misant sur les compétences à développer.	Partiellement réalisée.	64
5.4 Réaliser l'implantation du plan maître de déploiement de la vision de service à la clientèle		65
• Respecter les engagements inscrits dans la Déclaration de service à la clientèle (délais de traitement).	Partiellement réalisée.	65
• Mettre en place un tableau de bord corporatif de suivi des engagements inscrits dans la Déclaration de service à la clientèle.	Non réalisée.	65
• Réaliser un sondage en vue de mesurer la satisfaction de la clientèle.	Réalisée.	65
• Réaliser une activité annuelle à l'intention du personnel et favoriser sa mobilisation à l'égard de l'amélioration des services.	Réalisée.	65
• Mettre en place des mécanismes de communication et d'information à l'interne afin de diffuser les actions entreprises en matière d'amélioration du service à la clientèle.	Réalisée.	65
• Se fixer des cibles par rapport aux meilleures tendances et pratiques liées au service à la clientèle.	Réalisée.	65
• Assurer la notoriété des services offerts en misant sur leur accessibilité et leur qualité.	Réalisée.	65
5.5 Assurer l'efficacité et l'efficience des services offerts		66
• Réaliser un plan de continuité des opérations.	Partiellement réalisée.	66
• Implanter une approche de gestion intégrée des risques – volet risques de fraude pour 2006.	Partiellement réalisée.	66

• Poursuivre la mise en place du plan de relève, soit l'identification des emplois critiques.	Réalisée.	67
• Revoir la politique d'acquisition des biens et services afin de l'arrimer aux meilleures pratiques en vigueur.	Partiellement réalisée.	67
• Implanter le nouveau cadre de gestion de projets.	Réalisée.	67
• Poursuivre la réalisation du plan d'action pour l'allègement réglementaire et administratif.	Partiellement réalisée.	67
• Élaborer une méthodologie pour l'évaluation des coûts des services.	Partiellement réalisée.	67
• Réaliser une analyse coût-bénéfice du système informatique des régimes d'assurance des salariés de l'industrie.	Non réalisée.	67
• Optimiser les processus de traitement des demandes d'assurance salaire, de crédits d'heures, de prestations de retraite et des avis de décès.	Partiellement réalisée.	67
• Débuter le développement d'un système de facturation unique pour les employeurs.	Non réalisée.	67

PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2006-2008/PLAN D'ACTION 2006

Orientation stratégique

1. FAVORISER DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION UN ENVIRONNEMENT PROPICE À LA CONCURRENCE LOYALE ET AU RESPECT DES CONDITIONS DE TRAVAIL SUR LES CHANTIERS DE CONSTRUCTION

En raison de caractéristiques qui lui sont bien spécifiques, la construction demeure un secteur exposé au phénomène du travail au noir ou encore à la réalisation de travaux effectués en dehors des règles établies, soit en vertu de la législation ou de la réglementation ou encore en vertu des conventions collectives sectorielles. Les conséquences de tels comportements sont importantes pour ce secteur (pertes d'emploi et de contrats pour les entreprises et main-d'œuvre conformes, diminution de qualité de travaux et aucune protection en cas de bris, etc.) en plus d'éroder le régime fiscal.

Aussi, depuis plusieurs années, la CCQ ainsi que ses partenaires travaillent de concert pour assurer un environnement qui soit propice à une concurrence loyale entre les entreprises et à un milieu de travail attrayant pour la main-d'œuvre qui désire y faire carrière et y demeurer.

À cet effet, la CCQ favorise une approche reposant sur des interventions ciblées vers les situations le plus à risque, tout en facilitant les démarches à remplir pour ceux qui respectent leurs obligations.

Objectif 2006

1.1 Accroître la déclaration des heures travaillées sur les chantiers de construction

Action 2006	Résultat
Hausser de 5 à 10 % les heures déclarées par million de dollars (en dollars constants) investis dans le secteur institutionnel et commercial par une amélioration des techniques d'enquête résultant de la collaboration avec le MFQ, le MRQ et la RBQ et par l'intensification de l'utilisation des recours pénaux, et ce, dans le domaine de la pose de systèmes intérieurs et par le biais du projet ACCES construction.	Non réalisée.

Depuis une dizaine d'années, la CCQ évalue annuellement l'efficacité de ses interventions en mesurant le nombre d'heures déclarées par million de dollars investis dans les secteurs identifiés à risque.

Ainsi, en 2006, lorsque l'on considère les heures déclarées par les métiers de poseur de systèmes intérieurs, plâtrier et peintre, on constate que les heures rapportées à la CCQ déclinent de 3 % comparativement à 2005 dans le secteur institutionnel et commercial. Toutefois, d'après des estimations préliminaires effectuées à partir de données de Statistique Canada, le volume d'investissements en construction aurait augmenté de 2 % en dollars constants dans le secteur institutionnel et commercial. Une analyse des heures déclarées et des investissements dans ce secteur démontre donc une baisse de 5 % du ratio d'heures rapportées pour ces trois métiers alors que cette baisse est de 3 % pour l'ensemble des métiers.

Il faut noter toutefois que les données réelles sur le volume d'investissements pour l'année 2006 ne seront disponibles qu'en 2008.

Le ratio d'heures rapportées par million de dollars investis a augmenté de façon significative en 2005 (+ 11 %), rendant ainsi plus difficile une augmentation supplémentaire en 2006. Compte tenu de la hausse de 2005, la réduction de 2006 amène tout de même le ratio à un niveau de 5 % supérieur à celui de 2004.

Il est possible, cependant, que les charpentiers-menuisiers, qui ont également le droit d'effectuer des travaux liés à la pose de systèmes intérieurs, en aient réalisé davantage en 2006, afin de compenser la baisse de leur volume d'activité.

Des interventions soutenues sont menées en 2006 dans ce secteur et entraînent notamment une augmentation considérable du nombre d'heures réclamées, passant de 56 287 heures en 2005 à 279 297 heures en 2006. En concertation avec les autres organismes et ministères impliqués au programme ACCES construction, ces interventions se poursuivront en 2007 afin d'entraîner un changement de comportement durable.

Actions 2006	Résultats
Maintenir le niveau de détection réalisé en 2005 pour les cas de non-détention de certificat de compétence et de licence.	Réalisée.
Augmenter de 10 % le repérage des cas de non-déclaration des heures travaillées et les cas d'interventions immédiates (approche interaction chantiers–livres).	Réalisée.

Dans la réalisation de ses interventions sur les chantiers, la CCQ maintient en 2006 le même niveau de détection qu'en 2005 quant aux cas de non-détention de certificat de compétence et de licence, avec une augmentation de 0,1 % du nombre de visites ayant au moins un de ces deux codes d'infraction.

Comparativement à 2005, on constate une augmentation de 12,2 % de détection des chantiers donnant lieu à une recommandation de suivi proactif ou une interaction chantier–livre.

Actions 2006	Résultats
Réaliser une étude sur les conséquences financières à court et long terme du travail au noir pour un individu et en diffuser les résultats.	Non réalisée.
Réaliser le plan de communication sur le travail au noir visant les secteurs et les clientèles à risque.	Réalisée.

Un plan de communication visant plus particulièrement les consommateurs et autres donneurs d'ouvrage est réalisé pour 2006 et 2007. Les actions prévues au plan ont principalement pour but de les éduquer et de les informer de leurs obligations lorsqu'ils entreprennent un projet de construction. Il est adopté par le Comité consultatif en matière d'inspection en décembre 2005. Les actions proposées, le calendrier d'événements et les outils de soutien recommandés sont réalisés comme prévu. Ainsi, les clientèles visées sont rencontrées, notamment dans le cadre de salons d'habitation ou d'événements d'associations auxquels elles sont affiliées; des visites de chantier et des événements de presse sont organisés avec les médias. D'autres outils de communication sont réalisés pour soutenir les actions de communication, soit sous forme imprimée ou par Internet.

Par ailleurs, la réalisation d'une étude relative aux conséquences financières à court et à long terme du travail au noir pour un individu est reportée en 2007. D'autres activités prioritaires expliquent le report de cette étude qui viendra soutenir certaines actions de communication auprès des clientèles de l'industrie.

Objectif 2006

1.2 Augmenter le niveau de conformité sur les chantiers de construction

Actions 2006	Résultats
Réaliser un plan stratégique d'interventions concertées auprès des donneurs d'ouvrages. Dans le cas de chantiers d'importance, cette stratégie comprendra deux volets distincts : les interventions préventives pour assurer à la source le respect des conditions de travail sur les chantiers (assujettissement, respect des conventions collectives et champ de compétence des métiers) et les interventions sur les chantiers (détention d'un certificat de compétence ou d'une licence et déclaration des heures).	Partiellement réalisée.
Mettre en place la déclaration pré chantier volontaire pour les travaux relatifs à la machinerie de production.	Partiellement réalisée.

Pour favoriser le niveau de conformité sur les chantiers, c'est-à-dire, notamment, la détention des certificats et licences prévus, de même que le respect des dispositions des conventions collectives sectorielles, un plan stratégique d'interventions concertées auprès des donneurs d'ouvrage est formulé et en partie réalisé en 2006; les critères de sélection et l'identification des chantiers sont complétés au cours de l'année. Le développement de la base de données qui permettra un meilleur suivi des chantiers se poursuivra en 2007.

Des interventions de sensibilisation et de responsabilisation sont réalisées, entre autres, auprès des donneurs d'ouvrage du secteur de l'éducation. De plus, des rencontres avec des donneurs d'ouvrage publics et privés sont effectuées en 2006 dans le cadre du programme ACCES construction[1] afin d'échanger sur les principaux problèmes et d'orienter la stratégie pour 2007.

En 2003, de nouvelles dispositions visant à clarifier les règles relatives aux travaux relatifs à la machinerie de production entraient en vigueur. Pour favoriser une application harmonieuse des nouvelles dispositions, la CCQ a proposé différentes mesures. Ainsi en 2006, la CCQ souhaite rendre disponibles différents outils et mesures (guides, consultations, identification des donneurs d'ouvrage et maîtres d'œuvre et des secteurs, base de données, etc.) devant favoriser la réalisation conforme des travaux relatifs à la machinerie de production. Les travaux ont cours durant l'année et se poursuivront en 2007.

Orientation stratégique

2. OFFRIR AUX EMPLOYEURS ET AUX TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION DES MÉCANISMES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE QUI PERMETTENT DE CONCILIER LES BESOINS DES EMPLOYEURS – QUI SOUHAITENT OBTENIR UNE MAIN-D'ŒUVRE COMPÉTENTE EN QUANTITÉ SUFFISANTE – À CEUX DES TRAVAILLEURS – QUI VISENT UNE EMPLOYABILITÉ ACCRUE

Les défis de la compétitivité, de l'innovation, des développements technologiques ainsi que du vieillissement de la main-d'œuvre représentent des enjeux importants pour tous les secteurs d'activité du Québec, dont celui de la construction.

L'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre compétente demeure pour ce secteur d'activité et par conséquent, pour la CCQ, un défi constant. Cet équilibre à assurer doit tenir compte des fluctuations économiques et saisonnières, des besoins variés des différents groupes de donneurs d'ouvrages et des exigences variées, diversifiées et évolutives des projets de construction à réaliser, que ce soit par l'intégration de nouveaux matériaux ou produits, d'outils de travail ou encore de nouvelles normes et de la réglementation à respecter.

1. ACCES construction : Actions concertées contre l'économie souterraine

Objectif 2006

2.1 Favoriser le développement et le maintien des compétences de la main-d'œuvre active dans l'industrie

Pour améliorer la qualité de la main-d'œuvre de la construction, la CCQ, de concert avec ses partenaires de l'industrie, du réseau scolaire et du gouvernement, assure la mise en place de mesures et d'actions visant la formation continue de la main-d'œuvre active et sa participation aux activités organisées pour elle.

Pour soutenir chaque année la réalisation des cibles relatives au perfectionnement, la main-d'œuvre est invitée régulièrement à profiter des activités de perfectionnement qui lui sont offertes à travers le Québec. De plus, la CCQ profite de la *Semaine québécoise des adultes en formation*, qui a lieu en avril, en souscrivant aux activités organisées par l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICEA). En 2006, la CCQ, de concert avec le Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC) et le Plan de formation du secteur résidentiel, lance à travers le Québec le concours *Le perfectionnement, j'y crois!* auquel quelque 1 200 salariés, employeurs, enseignants et centres de formation participent en témoignant de l'importance pour eux de leur passion du perfectionnement.

Actions 2006	Résultats
Assurer la participation de 40 % de la clientèle apprentie tenue de se perfectionner.	Réalisée.
Augmenter de 3 % le taux de participation des titulaires de certificat de compétence-compagnon aux activités de formation offertes par la CCQ.	Non réalisée.
D'ici 2008, atteindre une représentativité de 10 % pour la réalisation d'activités de formation visant les titulaires d'un certificat de compétence-occupation.	Réalisée.
Accroître de 10 % la présence de la main-d'œuvre aux activités organisées dans le cadre de la formation aux entreprises.	Non réalisée.

Durant l'année scolaire 2005-2006, 46 % des apprentis en obligation de formation, soit des apprentis admis dans l'industrie sans disposer du diplôme d'études secondaires dans le programme de métier exercé, participent à une activité de formation organisée par la CCQ. Les moyens tels que ceux mentionnés ci-dessus, contribuent à cet essor de la formation professionnelle.

Du côté des compagnons, la cible d'augmentation de 3 % n'est pas atteinte; on enregistre plutôt une baisse de 4 % du nombre de compagnons participant à une activité de formation organisée en cours d'année. Malgré les efforts de promotion des activités auprès de cette clientèle, la participation n'atteint pas le seuil attendu. La baisse de participation observée s'explique probablement par la forte activité qui prévaut dans l'industrie.

Au cours de la même période, 10 % de la clientèle participant à des activités de perfectionnement suit des cours organisés à l'intention des personnes exerçant une occupation. Cette cible est fixée pour chacune des années 2006 à 2008.

L'offre de service de la CCQ prévoit des services de formation destinés aux entreprises pour répondre aux besoins spécifiques de leur main-d'œuvre. Durant l'année scolaire 2005-2006, le taux de participation aux activités organisées dans le cadre de la formation aux entreprises enregistre une augmentation de 6 % comparativement à l'année précédente. Bien que ce résultat soit sous la cible fixée, il est tout de même jugé appréciable considérant la forte activité de l'industrie.

Actions 2006	Résultats
Remettre des avis au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) au sujet de l'attribution de la carte des enseignements fondés sur les besoins de main-d'œuvre de l'industrie de la construction et sur le développement économique régional.	Réalisée.
Soutenir la réalisation d'un projet expérimental de reconnaissance des acquis auprès des travailleurs qui ont suivi une formation non reconnue.	Réalisée.
Augmenter le nombre de jeunes inscrits dans les centres de formation professionnelle en faisant valoir les perspectives de carrière si les besoins le justifient.	Réalisée.

Au cours de 2006, sept avis sont émis au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport relativement à l'attribution de la carte des enseignements. Ces avis concernent des demandes d'appui de la part de commissions scolaires afin d'obtenir une autorisation provisoire ou permanente d'enseigner un programme d'études professionnelles reconnu pour l'un des métiers de la construction. Les demandes reçues en 2006 concernent dix programmes d'études différents et nécessitent 13 rencontres de sous-comités professionnels.

Un projet expérimental de reconnaissance des acquis (RAC) est réalisé avec le soutien de la CCQ et le FFIC en 2006. Il s'agit de la création d'une cohorte de charpentiers-menuisiers devant compléter leur formation manquante après un processus de reconnaissance d'acquis effectué à l'École des métiers et occupations de l'industrie de la construction de Québec. La CCQ réalise par ailleurs la promotion des services de reconnaissance des acquis des différentes commissions scolaires auprès de sa clientèle, notamment par son site Internet, son répertoire d'activités de perfectionnement, des lettres aux clients et sa ligne téléphonique Info perfectionnement.

Dans le cadre du programme de notoriété de l'industrie de la construction mené sous la signature *Fiers de bâtir ensemble*, l'ensemble des actions prévues au plan de communication et visant la relève est réalisé en cours d'année. Ainsi, plus de 60 000 jeunes et professeurs sont rencontrés dans les salons d'éducation et de formation organisés à travers le Québec, dans les écoles secondaires, de même que quelque 1 000 conseillers pédagogiques et en orientation scolaire dans le cadre de leurs congrès et colloques. L'objectif est d'inciter la relève à prendre le chemin de la formation professionnelle pour devenir diplômé dans les programmes des métiers de la construction offrant les meilleures perspectives d'emploi.

La CCQ demeure encore, pour la 9e édition, un partenaire majeur des Olympiades de la formation professionnelle et technique qui se tiennent à Québec en mai 2006. C'est encore une fois, tout comme pour les salons, une occasion de présenter en démonstration le travail des métiers moins connus avec la participation étroite de jeunes en formation dans l'un ou l'autre des programmes des métiers de la construction.

Avec les éditions Jobboom, la CCQ collabore pour une deuxième fois à la réalisation d'un livre sur les professions du secteur de la construction et maintient sa participation à la réalisation d'autres ouvrages visant les jeunes ou les personnes en choix de carrière.

Objectif 2006

2.2 Améliorer la rapidité et la qualité des références de main-d'œuvre

Considérant ses responsabilités liées à la gestion de la main-d'œuvre, la CCQ a le souci constant de veiller à la définition et à l'élaboration d'outils adéquats et efficaces pour assurer aux entreprises l'accès à une main-d'œuvre en quantité suffisante et recommander aux employeurs qui lui en font la demande les travailleurs requis. C'est la raison pour laquelle l'un des défis constants de la CCQ en la matière est de voir à ce que les bassins de main-d'œuvre reflètent, le plus fidèlement possible, la main-d'œuvre disponible dans toutes les régions, tous les métiers et les occupations de l'industrie.

Actions 2006	Résultats
Accroître le nombre d'avis d'embauche et de mise à pied transmis à la CCQ par l'utilisation de mesures incitatives et coercitives.	Réalisée.
Rechercher et implanter une ou des solutions permettant aux employeurs, aux diplômés et aux détenteurs d'un certificat de compétence d'entrer plus facilement en communication, s'ils le souhaitent.	Non réalisée.
Améliorer la base de données servant spécifiquement à la référence de la main-d'œuvre, en y incluant notamment des renseignements sur l'expérience, la formation et les préférences des salariés.	Non réalisée.

Au cours de l'année 2006, des avis de non-déclaration d'embauche sont transmis aux employeurs ayant déclaré des heures dans les rapports mensuels sans avoir préalablement déclaré l'embauche de leurs salariés. Les employeurs sont informés des recours pouvant être utilisés en cas de non-conformité. À la suite de cet envoi, 12 241 employeurs déclarent 30 540 mouvements de main-d'œuvre. Ce sont 73 % des employeurs qui donnent suite à cet avis. Cette mesure devant être réalisée sur une base régulière par la suite, la CCQ développe durant l'année les mécanismes appropriés permettant d'effectuer les suivis et les recours appropriés pour soutenir son application.

À la suite d'un mandat confié par le ministre du Travail, des réflexions sur des mesures visant à encadrer un nouveau système de référence de main-d'œuvre et une stratégie d'implantation qui permettraient, dans un délai raisonnable, des améliorations aux services rendus, sont amorcées en 2006. Compte tenu des enjeux majeurs de ce dossier pour nos partenaires tant patronaux que syndicaux, la réflexion se doit d'être la plus exhaustive possible et de favoriser leur adhésion. C'est pourquoi l'exercice de réflexion et de consultation se poursuivra en 2007.

Objectif 2006

2.3 Soutenir et conseiller l'industrie dans la recherche de solutions aux problématiques de gestion de la main-d'œuvre et du régime d'apprentissage

Actions 2006	Résultats
Favoriser les échanges en multipliant les rencontres.	Partiellement réalisée.
Fournir le matériel devant alimenter la réflexion.	Partiellement réalisée.
Concilier les intérêts des associations patronales et syndicales dans le respect des attentes de chacun.	Partiellement réalisée.

Au cours de l'année 2006, les représentants de la partie patronale ainsi que les représentants de la partie syndicale sont consultés afin de colliger les objectifs de chacun en regard de la révision du régime de gestion de la main-d'œuvre et du régime d'apprentissage. À la suite de ces rencontres, un document synthèse des consultations est rédigé et présenté au CFPIC. D'autres rencontres sont prévues en 2007 afin de poursuivre les discussions découlant de ce document synthèse.

Orientation stratégique

3. ASSURER LA PÉRENNITÉ DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'AVANTAGES SOCIAUX DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Les régimes complémentaires d'avantages sociaux de l'industrie de la construction existent depuis 1963 et totalisent plus de 11,7 milliards de dollars. La solvabilité de ces régimes de même que leur pérennité est capitale pour les centaines de milliers de personnes qui en sont les bénéficiaires.

En effet, les régimes complémentaires d'avantages sociaux sont des régimes privés entièrement financés par les employeurs et par les personnes exerçant une occupation ou un métier; ils ont une portée universelle permettant aux personnes couvertes de maintenir leurs protections même si elles changent d'employeur ou de région de travail.

Si les bénéfices sont convenus dans le cadre de la négociation des conventions collectives, le développement des régimes et des programmes afférents est réalisé en étroite collaboration avec les associations patronales et syndicales.

Objectif 2006

3.1 Soutenir et orienter les modifications réglementaires contribuant au contrôle des coûts des régimes d'assurance

Actions 2006	Résultats
Suivre l'évolution des coûts en misant sur les points sensibles et les abus potentiels et proposer des modifications reliées à l'analyse des résultats.	Réalisée.
Réaliser le plan d'action de CONSTRUIRE en santé, visant notamment la réduction du coût des frais médicaux.	Non réalisée.
Effectuer le balisage du régime d'assurance relativement aux coûts et aux autres régimes québécois.	Partiellement réalisée.

La pression exercée sur les régimes d'assurance depuis plusieurs années, les changements apportés au régime d'assurance public de même que la flambée des coûts des médicaments sont autant de facteurs qui obligent à une veille constante de la part de la CCQ pour assurer la solvabilité des 66 régimes d'assurance de la construction.

Ainsi, une analyse des réclamations pour les soins dentaires de base et pour les services rendus par les massothérapeutes menée en 2006 confirme l'existence de réclamations non cohérentes avec les objectifs des régimes d'assurance. Des modifications pour prévenir de telles situations sont présentées au Comité sur les avantages sociaux et au Comité mixte de la construction qui les approuvent. Le Conseil d'administration adopte la modification afférente au *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux*.

Adopté en 2005, un plan d'action 2005-2007 du programme de promotion et de gestion de la santé, *CONSTRUIRE en santé*, est réalisé afin de contrôler la progression des coûts de médicaments. Ce plan prévoit des mesures reposant sur trois axes stratégiques : information, éducation et gestion. En 2006, seules les actions d'information sont mises de l'avant. Ainsi, pour soutenir le service de consultation pharmaceutique lancé à l'automne 2005, une nouvelle chronique régulière visant à sensibiliser les assurés aux aspects entourant un bon usage et une consommation adéquate des médicaments est intégrée aux quatre éditions 2006 du journal *Pour une industrie en santé* publié à plus de 100 000 exemplaires. Le développement des actions relatives aux deux axes non développés en 2006 débutera en 2007.

Des comparaisons sont effectuées régulièrement entre le régime d'assurance de la construction et ceux d'autres secteurs. Elles permettent de constater que le montant moyen des réclamations de l'industrie pour des médicaments est toujours inférieur au montant compilé par Emergis pour l'ensemble de ses clients.

Objectif 2006

3.2 Recommander des politiques de placement de fonds adaptées au niveau de risque acceptable par l'industrie

La CCQ administre une douzaine de fonds en fidéicommis destinés à des fins clairement définies (assurance, retraite, formation, congés payés, etc.) au profit de différentes clientèles. Ces fonds sont déterminés en grande partie par les conventions collectives négociées entre les parties patronales et syndicales, d'autres par la *Loi sur les relations du travail, de la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. Ces fonds totalisent plus de 12,3 milliards de dollars au 31 décembre 2006. La gestion de ces importantes sommes est encadrée par une politique de placement.

Action 2006	Résultat
Revoir la politique des fonds sous gestion.	Réalisée.

Au début de 2006, le Comité de placement, accompagné par la firme d'actuaire-conseil Normandin Beaudry, procède à une révision complète de la politique de placement des fonds confiés à la CCQ. Le but poursuivi est d'élaborer une politique permettant d'augmenter ou de maintenir le rendement, tout en diminuant le risque. Après avoir analysé les caractéristiques et la tolérance aux risques des divers fonds, le comité retient une répartition cible selon la quantification des rendements espérés. Le projet de politique de placement est transmis au Conseil d'administration de la CCQ qui l'adopte à sa séance d'avril. La nouvelle politique entre en vigueur le 1er juillet 2006.

Objectif 2006

3.3 Faire reconnaître à la Régie des rentes du Québec les particularités du régime de l'industrie

Actions 2006	Résultats
Poursuivre les démarches devant amener la Régie des rentes du Québec (RRQ) à modifier ses règles.	Réalisée.
Informer les parties sur les impacts des décisions rendues par la Régie des rentes du Québec (RRQ).	Réalisée.

En 1998, le gouvernement adopte un décret visant à soustraire le Régime supplémentaire des rentes des employés de l'industrie de la construction à certaines dispositions de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* à laquelle le régime est assujetti, de même qu'à lui imposer des normes mieux adaptées à ses particularités.

Toutefois, le régime de l'industrie demeure toujours soumis à une période d'amortissement du déficit de solvabilité de cinq ans au lieu de 15 ans, comme le demande le Conseil d'administration de la CCQ.

C'est la raison pour laquelle la CCQ poursuit les démarches entreprises auprès de la Régie des rentes du Québec afin d'amener celle-ci à modifier ses règles; elle en informe régulièrement le Comité sur les avantages sociaux, le Comité mixte de la construction et le Conseil d'administration. Les démarches se poursuivront en 2007 puisque ce dossier n'est pas encore réglé à la satisfaction de la CCQ.

Objectif 2006

3.4 Assurer un suivi constant et rigoureux de la solvabilité des régimes d'assurance et de retraite

Actions 2006	Résultats
Étudier avec attention toutes les évaluations actuarielles ainsi que les hypothèses qui les sous-tendent.	Réalisée.
Proposer des modifications en fonction des résultats de ces évaluations.	Réalisée.

À titre de gestionnaires des fonds d'assurance et de retraite, la CCQ a la responsabilité d'en assurer la solvabilité et d'informer les associations patronales et syndicales de toute problématique susceptible de survenir. Aussi, les actuaires de la CCQ étudient avec attention les évaluations actuarielles des régimes d'assurance et du régime de retraite, ainsi que les hypothèses qui les sous-tendent.

Aucune modification n'est requise en 2006 en fonction des évaluations réalisées.

Orientation stratégique

4. FAVORISER LA COMPRÉHENSION DU CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION AINSI QUE SON RAYONNEMENT

De tout temps, l'industrie de la construction a fait l'objet de préjugés de toutes sortes de même que de pressions exercées par différents groupes de revendication pour déréglementer en tout ou en partie ce secteur d'activité. De façon générale, il est clair que la réglementation en général et la législation visant l'industrie en particulier ont mauvaise presse du fait qu'on connaît mal, ou peu, les bénéfices qui en découlent, non seulement pour ce secteur, mais aussi pour l'ensemble de la société québécoise.

C'est la raison pour laquelle plusieurs mesures, qui correspondent à des objectifs stratégiques bien précis, sont développées depuis une dizaine d'années pour mieux faire connaître le cadre législatif de ce secteur et changer les perceptions voulant que la réglementation soit un frein au développement économique de ce secteur d'activité ou des autres secteurs touchés indirectement par cette réglementation.

Objectif 2006

4.1 Améliorer la notoriété de l'industrie et de son cadre législatif

Actions 2006	Résultats
Élaborer et réaliser le programme de notoriété de l'industrie visant à briser les préjugés relatifs à cinq axes spécifiques : économie, relève et formation, femme, qualité–compétence et travail au noir.	Partiellement réalisée.
Mesurer l'évolution de la notoriété de l'industrie à la fin de l'année.	Non réalisée.
Outiller les gestionnaires en matière de communication afin qu'ils puissent répondre adéquatement aux critiques formulées à l'endroit de l'industrie et de son régime.	Non réalisée.

Un nouveau plan de communication est réalisé en 2006 relativement au programme de notoriété de l'industrie de la construction, *Fiers de bâtir ensemble*. Soulignons que ce programme a été mis en place en 2002 avec l'ensemble des partenaires patronaux et syndicaux siégeant à la CCQ. Le plan de

communication 2006 et 2007 est adopté par la Table de concertation-communications en novembre 2005 pour être soumis, par la suite, aux comités responsables de contenus spécifiques relatifs à deux des cinq axes du programme, soit le travail au noir ainsi que la relève et les femmes.

Outre une nouvelle campagne publicitaire prévue pour l'automne, l'ensemble des actions proposées est réalisé en 2006. Avec l'organisation et la tenue du Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction, le scrutin syndical au printemps et le début de la négociation des conventions collectives sectorielles à l'automne, la conception d'une nouvelle campagne publicitaire est reportée en 2007. Il en va de même de la tenue du sondage visant à mesurer l'efficacité des actions de communications depuis 2002 pour améliorer la notoriété de l'industrie de la construction et briser certains préjugés identifiés à l'époque.

Le projet du développement structuré de mesures destinées aux gestionnaires pour les soutenir en regard des critiques formulées envers l'industrie est abandonné en 2006. D'autres moyens seront déployés en 2007 pour leur fournir l'information nécessaire et assurer une meilleure compréhension des enjeux de l'industrie et des moyens mis en place pour y répondre.

Objectif 2005

4.2 Informer le gouvernement des impacts de ses orientations et de ses décisions sur l'industrie de la construction et assurer un suivi adéquat aux demandes formelles

Actions 2006	Résultats
Assurer la mise en œuvre de l'entente Ontario-Québec conclue en 2006.	Réalisée.
Élaborer et diffuser le cadre d'application des nouvelles dispositions législatives découlant de la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (communément appelée la Loi 135).	Réalisée.
Achever le projet de simplification des textes réglementaires afin d'en favoriser la compréhension.	Non réalisée.

En juin 2006, les gouvernements du Québec et de l'Ontario signent une nouvelle entente sur la mobilité de la main-d'œuvre et la reconnaissance de la qualification professionnelle, des compétences et des expériences de travail dans l'industrie de la construction. Ainsi, la nouvelle entente lève les obstacles à l'octroi de contrats à des entreprises du Québec tout en ajoutant deux nouveaux certificats ontariens à la liste de toutes les formes de certification reconnues par les deux provinces. Précisons que c'est la CCQ qui est l'organisme responsable d'appliquer les dispositifs de telles ententes. Toutes les mesures ont été prises afin que les modalités de cette entente soient appliquées le plus rapidement possible.

Le 15 novembre 2005, le ministre du Travail, M. Laurent Lessard, dépose le projet de loi 135 visant des modifications à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. Le 13 décembre, le projet de loi est sanctionné par l'Assemblée nationale.

Les nouvelles dispositions visent notamment à confier à la CCQ le traitement des plaintes portant sur des domaines auparavant pris en charge par le ministère du Travail. Parmi ceux-ci, il y a notamment les infractions relatives au maraudage interdit, aux fonctions syndicales, à la grève et au lock-out, au ralentissement de travail, etc.

Dans l'élaboration de la structure et dans l'exercice des nouvelles responsabilités qui lui sont confiées à cet égard, la CCQ repose ses décisions sur des principes directeurs. Ainsi, elle exerce les pouvoirs qui lui sont confiés de façon cohérente, impartiale et uniforme. De plus, elle s'assure que l'anonymat du plaignant est respecté tout au long du processus, tout en adoptant une approche qui favorise la régularisation de la situation en privilégiant le recours à des mécanismes alternatifs pour corriger la situation.

Afin d'assurer le respect des principes directeurs, une structure de traitement des plaintes est élaborée. Cette dernière confie la responsabilité de la coordination de la réception et du traitement des plaintes à la Direction de l'inspection. Celle-ci tient compte des avis donnés par un comité consultatif auquel participent les membres des directions concernées par la nature de la plainte.

Ce comité a la responsabilité d'émettre des avis et des propositions permettant de soutenir la Direction de l'inspection dans son rôle de coordination et de traitement des plaintes. Essentiellement, les avis du comité portent sur l'application de l'article 121, sur les mécanismes alternatifs de régularisation de la situation, sur les grandes orientations relatives au processus d'enquête, ainsi que sur le type et l'ampleur des recours devant être exercés.

Cette structure de traitement des plaintes donne lieu à la présentation d'un mémoire adopté par le Conseil d'administration de la CCQ.

Les modifications relatives au délégué de chantier entrent en vigueur le 1er mars 2006 et la CCQ prend les mesures nécessaires pour assurer l'application des dispositions en la matière. Ces modifications concernent l'élection du délégué de chantier, sa reconnaissance par l'employeur, ses fonctions et rémunération, son emploi ainsi que son habileté à exercer ses fonctions. À cet effet, le nouveau délégué de chantier a l'obligation de déclarer formellement qu'il ne contrevient pas à cet article de la loi.

Dans ce cadre, la CCQ tient des rencontres avec ses partenaires de l'industrie afin d'assurer la mise en place de mesures adéquates et suffisantes. Elle veut ainsi permettre une meilleure compréhension des mécanismes retenus ainsi que la déclaration requise par les personnes visées et, le cas échéant, être en mesure d'en valider le contenu.

L'objectif de mise en œuvre de simplification des textes réglementaires est mis en suspens en 2006. Les résultats obtenus à la suite d'une analyse préliminaire mettant en relief la nécessité d'une réflexion approfondie sur ce projet.

Actions 2006	Résultats
Dresser un bilan sur le programme d'accès des femmes à l'industrie de la construction.	Réalisée.
Assurer le suivi des recommandations découlant des consultations du Conseil régional des élus (CRÉ).	Partiellement réalisée.
Concevoir un plan stratégique d'intégration des autochtones de l'industrie de la construction d'ici décembre 2006.	Partiellement réalisée.
Réaliser un rapport relatif à la création de la région Nord-du-Québec.	Partiellement réalisée.
Participer au Forum gouvernemental autochtone prévu à l'automne afin de présenter les projets de la CCQ qui visent la communauté autochtone.	Réalisée.

Au cours de 2006, la CCQ dresse le bilan du programme d'accès des femmes à l'industrie de la construction. En effet, un rapport réalisé en 1996 proposait un programme d'accès dont l'objectif était de 2 000 femmes pour les années 2000. Il prévoyait 18 mesures avec un calendrier de réalisation portant sur 10 ans. À la fin de 2006, on dénombrait 1 552 femmes actives sur les chantiers de construction, soit une augmentation de 5 % comparativement à 2005 et à une augmentation d'un peu plus de 1 % pour l'ensemble de la main-d'œuvre. L'objectif fixé en 1996 n'est donc pas atteint. Au cours de la prochaine année, la CCQ prévoit la révision du plan d'action global, tout en poursuivant les actions de promotion menées auprès des jeunes dans le réseau scolaire et des femmes en réorientation de carrière.

Faisant suite aux consultations tenues avec le Conseil régional des élus (CRÉ), les recommandations de suivi proposées sont acceptées par le gouvernement. Ces recommandations prévoient la tenue de rencontres avec les conseils régionaux des élus concernés auxquelles la CCQ sera conviée. Ces rencontres se tiendront en 2007.

En 2006, le Conseil d'administration demande à la CCQ de développer un plan stratégique d'intégration des autochtones à l'industrie de la construction. Les travaux d'ébauche de ce plan débutent durant l'année et se poursuivront en 2007.

La CCQ effectue en 2006 les préparatifs visant sa participation au Forum socioéconomique des Premières Nations en octobre. Des consultations sont réalisées auprès de ses partenaires et des représentants de la Table de concertation sur les affaires autochtones afin de convenir des engagements pouvant être pris à cette occasion. Lors de la tenue de ce forum, la CCQ s'engage à étudier la faisabilité de créer avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) un centre de formation professionnelle de la construction pour autochtones.

La forte activité de la construction et l'annonce de projets importants dans le Nord-du-Québec créent dans cette région une tension importante au niveau de l'emploi. En effet, les communautés et les intervenants régionaux souhaitent s'assurer des retombées économiques pour leurs citoyens. C'est la raison pour laquelle des demandes sont formulées pour que le gouvernement reconnaisse la région Nord-du-Québec comme une région de placement. Un rapport préliminaire relatif à la création d'une région Nord-du-Québec est complété en 2006. Réalisé à la demande du ministre du Travail, le rapport final sera transmis au gouvernement et au Conseil d'administration de la CCQ au premier trimestre 2007.

Orientation stratégique

5. VISER UN NIVEAU ÉLEVÉ DE QUALITÉ, D'EFFICACITÉ ET D'EFFICIENCE DANS LA PRESTATION DES SERVICES

Les exigences de service de nos clientèles et de nos partenaires, la recherche d'efficience et d'efficacité de notre organisation ainsi que les attentes gouvernementales sont au cœur même des mesures mises en place par la CCQ au cours des dernières années.

Engagée dans une démarche soutenue d'amélioration de ses services et de la satisfaction de ses clients, la CCQ mise sur une offre de services qui soit accessible et de qualité, l'allégement administratif et la simplification de ses processus d'affaires, l'utilisation des nouvelles technologies et une culture d'organisation axée sur le client et la mesure.

Objectif 2006

5.1 Miser sur les nouvelles technologies pour la prestation des services actuels et des services futurs

Actions 2006	Résultats
Implanter de nouveaux services en ligne : suivi des plaintes de chantier, relevé annuel de retraite, accès aux bordereaux de cotisations syndicales et patronales, vérification de l'authenticité d'une lettre d'état de situation, consultation en ligne des avis de cotisation et de l'identification de chantier.	Partiellement réalisée.
Poursuivre la mise en place d'ententes particulières avec certains employeurs de l'industrie pour la transmission électronique de leur rapport mensuel.	Réalisée.
Réaliser une étude de faisabilité sur la possibilité de rendre accessible sur Internet le calcul de la rente temporaire pour les salariés de l'industrie.	Non réalisée.
Préparer un rapport de réflexion pour la refonte des services en ligne et entreprendre sa réalisation.	Non réalisée.
Réaliser une étude d'opportunité et de faisabilité relativement au développement d'un portail construction qui s'inscrit dans les rôles et mandats de la CCQ.	Non réalisée.

Parmi la liste des nouveaux services en ligne prévus pour 2006, seule la vérification de l'authenticité d'une lettre d'état de situation est mise en ligne au profit des employeurs. L'accès aux bordereaux de cotisations syndicales et patronales demeure en projet pilote en 2006 et sera offert à la clientèle visée au deuxième semestre 2007. Le service de suivi de plaintes de chantier sera également mis en service en 2007. La consultation en ligne des avis de cotisation est pour sa part reportée en 2008 considérant que ce service dépend du projet de système de compte unique. Ce service constitue la phase II du projet de système de facturation unique pour les employeurs (objectif 5.5).

Parmi les services envisagés pour l'avenir par la CCQ, celui du calcul de la rente temporaire des salariés de l'industrie sur Internet en fait partie. L'étude de faisabilité prévue en 2006 pour évaluer à rendre disponible ce service sur Internet est reportée.

Dans une perspective constante d'amélioration et de modernisation de ses services en ligne, la CCQ prévoyait la réalisation d'un rapport de réflexion sur la refonte de ses services, tant sur le plan de l'interface que de l'ergonomie. Le projet, mené par le Groupe de coordination Internet, est reporté en 2007. En effet, il est convenu d'ajouter à l'exercice initial la refonte des processus d'affaires en ligne qui représente une part importante de l'exercice et qui rallonge les délais de réalisation.

Le comité de pilotage créé par la direction en vue d'étudier les opportunités et la faisabilité du développement d'un portail construction se réunit à quelques reprises en début d'année et étudie différents portails existants dans la construction. À la suite du Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction en septembre 2006, la création d'un portail autour des thèmes abordés à cette occasion apparaît une opportunité intéressante. Dans cette perspective, des rencontres ont lieu en fin d'année, notamment avec des responsables du Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ).

Actions 2006	Résultats
Explorer les avenues additionnelles d'échanges électroniques d'information avec diverses instances gouvernementales.	Partiellement réalisée.
Finaliser l'implantation de la phase I de l'outil technologique portatif (OTP), soit l'utilisation par les inspecteurs sur les chantiers de cet outil pour obtenir un profil des employeurs et des salariés rencontrés.	Réalisée.

En 2006, la CCQ évalue les possibilités de procéder à des échanges électroniques d'information avec diverses instances gouvernementales. Ces évaluations ont entre autres donné lieu à des séances d'information concernant le fonctionnement du système des services en ligne.

Dans le cadre de la bonification du protocole d'entente avec la Régie du bâtiment du Québec, un lien électronique permet dorénavant à l'organisme d'avoir accès immédiatement aux transactions contenues dans l'entente. Précisons que cette avenue d'échange de renseignements nécessite des séances de formation, notamment à l'égard du fonctionnement des systèmes et de l'interprétation des données. D'autres instances gouvernementales avec lesquelles la CCQ entretient déjà des liens, notamment Revenu Québec, se verront proposer de nouvelles avenues en 2007.

L'ensemble des inspecteurs de chantier possède maintenant un outil technologique portatif (OTP) qu'ils peuvent utiliser en mode interrogation (phase 1). Ils peuvent donc ainsi obtenir l'ensemble des renseignements relatifs aux chantiers, aux contrats, aux salariés et aux employeurs de leur région respective, les remises des employeurs ainsi que le profil des heures des salariés rencontrés sur le chantier visité. L'outil technologique portatif permet d'augmenter la détection de situations problématiques en fournissant une information plus exhaustive et à jour aux inspecteurs effectuant des visites de chantier.

Objectif 2006

5.2 Accroître de façon substantielle le nombre d'utilisateurs des services en ligne

Actions 2006	Résultats
Concevoir un nouveau plan de communication pour la promotion des services en ligne.	Non réalisée.
Procéder à l'évaluation d'incitatifs potentiels devant favoriser l'utilisation des services en ligne.	Non réalisée.

Bien que les mesures de communication prévues pour 2006 afin d'augmenter le nombre d'abonnés et d'utilisateurs des services aient été menées à terme (publicité soutenue dans les publications spécialisées, promotion auprès des nouveaux employeurs et salariés, événements d'associations, rencontres ciblées avec des entrepreneurs, etc.), la réalisation d'un nouveau plan de communication visant à proposer des mesures davantage audacieuses et agressives, ainsi que l'évaluation d'incitatifs

potentiels devant contribuer à une hausse d'adhésion et d'utilisation des services n'ont pas été possibles en 2006. Quoique les cibles fixées puissent être jugées ambitieuses, l'absence de nouvelles mesures de communication et de promotion peut expliquer que les cibles fixées sous cet objectif stratégique n'aient pas été atteintes. Les deux actions sont toutefois maintenues pour 2007.

Tableau 3

Abonnés aux services en ligne – employeurs et salariés

	Employeurs	Taux de croissance	Salariés	Taux de croissance
2006	12 549	20 %	47 990	24 %
2005	10 481	25 %	38 764	38 %

Actions 2006	Résultats
Doubler le nombre de changements d'adresse effectués en ligne comparativement à 2005.	Non réalisée.
Accroître de 50 %, comparativement à 2005, le nombre d'employeurs utilisant les services en ligne liés aux avis d'embauche et de mise à pied.	Réalisée.
Doubler, comparativement à 2005, le nombre d'employeurs effectuant en ligne une demande de lettre d'état de situation.	Non réalisée.
Accroître de 50 %, comparativement à 2005, le nombre de salariés utilisant l'un ou l'autre des services en ligne.	Non réalisée.
Accroître de 50 %, comparativement à 2005, le nombre d'employeurs utilisant les services en ligne pour la transmission du rapport mensuel.	Non réalisée.

De façon générale, même si certaines cibles ne sont pas atteintes, le niveau d'utilisation des services en ligne transactionnels poursuit une croissance soutenue en 2006 comme le démontre le tableau 4.

Ainsi, la demande d'embauche et de mise à pied connaît en 2006 une croissance de 81,2 % au niveau du nombre d'employeurs qui utilisent ce service, soit une augmentation supérieure à la cible fixée. Bien que le taux de pénétration moyen de ce service se soit maintenu en 2006 comparativement à 2005, le taux de pénétration de ce service en ligne, pour le seul mois de décembre, se situe à 47,8 % du volume total des demandes d'embauche et de mise à pied. Un envoi massif réalisé en mars auprès de milliers d'employeurs qui devaient massivement effectuer des déclarations tardives d'embauches et de mises à pied par la poste explique la non-augmentation du taux moyen pour l'année, et ce, malgré la croissance du nombre d'employeurs utilisant ce service.

En ce qui concerne les services transactionnels relatifs à la demande de lettre d'état de situation et au rapport mensuel, le nombre d'employeurs qui utilisent ce service augmente de façon significative avec respectivement un niveau de croissance de 44,9 % et de 43,7 %. De façon plus particulière, les efforts personnalisés, réalisés auprès des moyennes entreprises de construction pour promouvoir une plus grande utilisation de la transmission du rapport mensuel par logiciel comptable, contribuent à la croissance de l'utilisation des services pour le rapport mensuel en ligne. Quant au service par téléphone, il demeure pratiquement au même niveau qu'en 2005.

Tableau 4

Taux de pénétration des principaux services transactionnels par rapport au volume total des transactions effectuées

	2006	2005	2004
Demande d'embauche et de mise à pied	36,5 %	36,4 %	28,5 %
Lettre d'état de situation	28,1 %	17,5 %	14,3 %
Rapport mensuel (en ligne et par téléphone)	36,8 %	30,6 %	24,8 %
Inscription aux activités de perfectionnement	21 %	14,2 %	9 %

Objectif 2006

5.3 Assurer l'adéquation entre les profils de compétence reliés aux services à rendre et les profils de compétence détenus par le personnel

Actions 2006	Résultat
Déployer les activités de formation retenues pour l'année et entreprendre la collecte des besoins pour 2007.	Partiellement réalisée.
Déterminer les éléments critiques de chacun des postes afin d'ajuster les outils de sélection du personnel à ceux-ci.	Partiellement réalisée.
Mettre en place, pour les activités d'inspection et de service à la clientèle des bureaux régionaux, une méthode d'évaluation de la contribution du personnel à l'atteinte des objectifs misant sur les compétences à développer.	Partiellement réalisée.

Toutes les activités de formation retenues en 2006 et destinées au personnel de la CCQ ne sont pas déployées en raison d'un manque de ressources et d'une identification très élevée et poussée des besoins de formation. Pour prévenir une telle situation, une nouvelle approche est définie pour assurer le développement des ressources humaines et être en mesure de déployer plus rapidement les activités de formation.

La détermination les éléments critiques des 80 classifications de postes et l'ajustement des outils de sélection en une seule année apparaissent clairement comme un carnet de commandes ambitieux à réaliser en une période aussi courte. Ainsi, en 2006, certaines classifications sont priorisées et les éléments critiques de 10 postes sont ainsi déterminés. Le processus sera poursuivi en 2007. La cible sera ajustée pour refléter un rythme plus réaliste.

En 2006, la CCQ se donne pour objectif de mettre en place une méthode d'évaluation de la contribution du personnel des directions régionales à l'atteinte des objectifs corporatifs en misant sur les compétences à développer. La méthode d'évaluation, développée à l'aide de grilles permettant d'en arriver à un diagnostic reposant sur des rencontres individuelles avec le personnel pour définir les compétences à développer ainsi que la formation pour soutenir les gestionnaires à l'exercice, est réalisée. L'établissement de diagnostics dans l'ensemble du réseau n'est que partiellement complété et se poursuivra en 2007.

Objectif 2006

5.4 Réaliser l'implantation du plan maître de déploiement de la vision de service à la clientèle

Actions 2006	Résultats
Respecter les engagements inscrits dans la Déclaration de service à la clientèle (délais de traitement).	Partiellement réalisée.
Mettre en place un tableau de bord corporatif de suivi des engagements inscrits dans la Déclaration de service à la clientèle.	Non réalisée.
Réaliser un sondage en vue de mesurer la satisfaction de la clientèle.	Réalisée.

Les actions prévues au plan maître de service à la clientèle s'articulent autour de quatre grands axes d'intervention et s'échelonnent sur trois années, soit de 2005 à 2007.

Ces axes d'intervention sont :

- L'amélioration continue (amélioration des processus, des outils de travail et de l'assurance qualité);
- La mobilisation du personnel (développement des compétences de service à la clientèle et instauration d'une culture de service à la clientèle);
- La connaissance du client (besoins, attentes et évaluation de la satisfaction);
- Les opportunités d'affaires (renouvellement de la prestation de services et vigie sur les tendances et les meilleures pratiques de service à la clientèle).

De façon générale, outre le tableau de bord corporatif de suivi des engagements inscrits à la Déclaration de service à la clientèle, les actions prévues dans les quatre axes du plan maître respectent le calendrier de réalisation initial.

Enfin, dans l'attente d'un tableau de bord corporatif, un suivi trimestriel des engagements inscrits dans la Déclaration de service à la clientèle est exercé. Les résultats sont présentés dans une section spécifique à ces résultats dans le présent rapport annuel.

À l'automne 2006, la CCQ réalise une enquête auprès de ses clientèles afin de mesurer leur degré de satisfaction et la qualité perçue de sa prestation de services. Les résultats et les pistes d'amélioration seront diffusés en 2007.

Actions 2006	Résultats
Réaliser une activité annuelle à l'intention du personnel et favoriser sa mobilisation à l'égard de l'amélioration des services.	Réalisée.
Mettre en place des mécanismes de communication et d'information à l'interne afin de diffuser les actions entreprises en matière d'amélioration du service à la clientèle.	Réalisée.
Se fixer des cibles par rapport aux meilleures tendances et pratiques liées au service à la clientèle.	Réalisée.
Assurer la notoriété des services offerts en misant sur leur accessibilité et leur qualité.	Réalisée.

Afin de favoriser la mobilisation à l'égard de l'amélioration des services, une activité annuelle à l'intention du personnel est réalisée autour du nouveau site Internet de la CCQ mis en ligne en février 2006. Au même moment, la CCQ met en place des mécanismes de communication et d'information en implantant, notamment, un nouvel intranet à l'intention de son personnel.

La tendance actuelle en matière de service à la clientèle étant à la prestation de services multimode, la CCQ améliore en 2006 son progiciel de traitement des courriels.

Une étude d'opportunité est également réalisée afin d'évaluer la possibilité d'offrir un service de prise de rendez-vous téléphonique sur demande pour les clients qui transitent par Internet. Les conclusions de cette étude indiquent que, tant que la CCQ n'aura pas atteint ses objectifs d'accessibilité téléphonique, il lui sera difficile d'offrir un tel service.

Trois nouvelles mesures spécifiques sont réalisées en 2006 pour mieux faire connaître les services de la CCQ auprès de ses clientèles : une chronique régulière dans un journal spécialisé de la construction, la réalisation d'une publication régulière destinée aux salariés ainsi qu'un guide interactif destiné aux nouveaux employeurs et dont l'application est reproduite sur cédérom pour leur faire connaître les services de la CCQ ainsi que leurs obligations, reliées au profil de leur entreprise.

Objectif 2006

5.5 Assurer l'efficacité et l'efficience des services offerts

Actions	Résultats
Réaliser un plan de continuité des opérations.	Partiellement réalisée.
Implanter une approche de gestion intégrée des risques – volet risques de fraude pour 2006.	Partiellement réalisée.

Au cours de 2006, plusieurs actions sont réalisées afin de définir un plan de continuité des opérations, notamment l'obtention d'un rapport sur l'analyse des risques et des impacts d'une interruption des opérations, ainsi que l'élaboration d'une proposition de priorisation et d'un plan d'action. En 2007, le plan d'action devrait être déployé.

En 2006, la démarche de la CCQ concernant la mise en place d'un cadre de gestion intégrée des risques est axée sur la sensibilisation à un risque bien précis : celui de la fraude. L'objectif est d'évaluer si ce risque est bien géré dans l'organisation.

Une firme spécialisée accompagne la CCQ dans l'élaboration d'un plan d'action et un projet pilote est implanté pour deux unités d'affaires. Dans un premier temps, des questionnaires d'évaluation des risques et des contrôles sont distribués aux gestionnaires ainsi qu'à des participants ciblés. Par la suite, plusieurs rencontres sont organisées afin de discuter des réponses fournies. L'étape suivante consiste en la tenue d'ateliers de sensibilisation aux membres des deux unités d'affaires identifiées.

À la suite d'un exercice de rétroaction effectué avec la firme externe, il est convenu de modifier l'approche et d'inclure la validation du risque d'absence de gestion intégrée des risques dans tous les mandats de vérification interne.

Actions	Résultats
Poursuivre la mise en place du plan de relève, soit l'identification des emplois critiques.	Réalisée.
Revoir la politique d'acquisition des biens et services afin de l'arrimer aux meilleures pratiques en vigueur.	Partiellement réalisée.
Implanter le nouveau cadre de gestion de projets.	Réalisée.
Poursuivre la réalisation du plan d'action pour l'allègement réglementaire et administratif.	Partiellement réalisée.

Dans le cadre de son plan de relève, le profil de formation de tout le personnel hors convention est complété. La base de données servant à identifier les postes hors convention à risque est également réalisée. Il est prévu que l'exercice de recension des profils de formation du personnel syndiqué soit complété en 2007.

La révision de la politique d'acquisition des biens et services est réalisée en 2006. La nouvelle politique sera toutefois soumise au Conseil d'administration et entrera en vigueur en 2007.

Durant l'année 2006, le cadre de gestion de projet est implanté et la formation est donnée aux utilisateurs. De plus, la constitution d'un comité de gestion de projet assure la supervision du processus.

Les efforts d'allègement menés depuis déjà quelques années visent une amélioration constante de l'offre de services en faveur de la clientèle. Afin d'encadrer ces efforts, la CCQ adopte un plan d'action couvrant la période 2005-2007. Certains livrables du plan sont réalisés, tels que l'élaboration d'un guide interactif destiné aux nouveaux employeurs de la construction et la poursuite du plan de promotion des services en ligne. Certains livrables connaissent toutefois un retard de production et leur échéance est reportée en 2007.

Actions	Résultats
Élaborer une méthodologie pour l'évaluation des coûts des services.	Partiellement réalisée.
Réaliser une analyse coût-bénéfice du système informatique des régimes d'assurance des salariés de l'industrie.	Non réalisée.
Optimiser les processus de traitement des demandes d'assurance salaire, de crédits d'heures, de prestations de retraite et des avis de décès.	Partiellement réalisée.
Débuter le développement d'un système de facturation unique pour les employeurs.	Non réalisée.

Une méthodologie d'évaluation des coûts de services a été élaborée afin de permettre de suivre l'évolution du coût de revient des activités et des services offerts. Après une période de rodage jugée raisonnable et la réalisation d'ajustements selon les besoins identifiés, cette méthode sera présentée aux instances décisionnelles de la CCQ en 2007.

La pertinence de réaliser une analyse coût-bénéfice du système informatique des régimes d'assurance des salariés est remise en question en cours d'année. Après une évaluation globale, il est établi que le projet devrait uniquement porter sur le système de gestion de l'assurance salaire.

Au 31 décembre, les révisions de processus de traitement des demandes d'assurance salaire, de crédits d'heures et de prestations de retraite sont terminées et un plan d'action est remis aux gestionnaires concernés. La révision visant l'avis de décès est débutée et devrait être terminée en 2007.

La modélisation préliminaire d'un système de compte unique pour les employeurs est effectuée en 2006. La modélisation détaillée et l'analyse préliminaire débutent en cours d'année et se poursuivront en 2007. Un nouvel échéancier sera réalisé en tenant compte des retards dans ce projet.

DÉCLARATION DE SERVICE À LA CLIENTÈLE

Révisée chaque année, la CCQ réalise pour une deuxième année consécutive sa Déclaration de service à la clientèle. Une précision est apportée à l'égard de l'adaptation des services aux besoins spécifiques des personnes handicapées. Cette mesure s'inscrit à l'intérieur de son orientation stratégique visant un niveau élevé de qualité, d'efficacité et d'efficience dans la prestation des services.

Ainsi, la Déclaration de service à la clientèle compte encore cette année 21 engagements pris envers les travailleurs et les employeurs de la construction.

La Déclaration de service à la clientèle – 2006 est accessible sur le site Internet de la CCQ ainsi que sous forme imprimée dans ses bureaux régionaux. Elle est remise systématiquement à tout nouvel employeur et à tout nouveau salarié de la construction.

Tant ses clients que son personnel sont informés régulièrement du résultat des engagements.

Le résultat de ses engagements

Les tableaux suivants dressent le résultat des engagements de la CCQ pour sa Déclaration de service à la clientèle – 2006.

Comme le démontre le tableau 5, cinq des sept cibles (71 %) relatives aux services offerts au comptoir, par téléphone et par courriel sont atteintes en 2006. Celle qui porte sur le temps d'attente au téléphone pour la ligne destinée aux salariés et au grand public ne peut être atteinte en raison d'un taux élevé de roulement du personnel et du temps requis à l'acquisition et à l'intégration des connaissances des nouvelles ressources.

Tableau 5

Délai de réponse pour les services offerts au comptoir, par téléphone et par courriel

SERVICES	ENGAGEMENT (DÉLAI MAXIMAL)	RÉSULTATS		
		2006		2005
PAR TÉLÉPHONE				
Ligne destinée aux salariés et au grand public				
Temps d'attente avant de parler à un préposé * excluant les appels entre midi et 13 heures	3 minutes Cible : 80 %	**Non réalisée.**	**48 %***	71 %*
Ligne destinée aux employeurs				
Temps d'attente avant de parler à un préposé * excluant les appels entre midi et 13 heures	1 minute Cible : 80 %	**Réalisée.**	**90 %***	86 %*
Ligne destinée aux activités de perfectionnement				
Délai de réponse aux messages laissés dans la boîte vocale	2 jours ouvrables Cible : 90 %	**Partiellement réalisée.**	**82 %**	N/D
EN PERSONNE				
Temps d'attente pour rencontrer un préposé	20 minutes Cible : 80 %	**Réalisée.**	**88 %**	89 %
PAR COURRIEL				
Délai de réponse Employeurs et associations patronales et syndicales	1 jour ouvrable Cible : 90 %	**Réalisée.**	**98 %**	97 %
Salariés	2 jours ouvrables Cible : 90 %	**Réalisée.**	**98 %**	97 %
Public	3 jours ouvrables Cible : 90 %	**Réalisée.**	**96 %**	95 %

En ce qui a trait aux engagements relatifs au traitement des demandes de service, les engagements sont respectés à un niveau de 63 %.

Une hausse de 5 % des réclamations médicales et dentaires, jumelée au remplacement de six agents d'assurance sur 27 (22 %) n'ont pas permis d'atteindre la cible fixée au premier semestre. Grâce à une formation accélérée de nouveaux agents, 94 % des réclamations sont traitées en moins de trois semaines au deuxième semestre.

En ce qui concerne les plaintes de salaire, la cible fixée n'est pas atteinte malgré les efforts consentis.

Tableau 6

Délai de traitement des demandes de services

SERVICES	ENGAGEMENT (DÉLAI MAXIMAL)	RÉSULTATS		
		2006		2005
Réclamation d'assurance médicale et dentaire (incluant les demandes incomplètes)	3 semaines Cible : 80 %	Non réalisée.	64 %	
Réclamation en assurance salaire (incluant les demandes incomplètes)	3 semaines Cible : 80 %	Non disponible*		
Confirmation écrite du montant et de la date de paiement de la rente de retraite	4 semaines	Non disponible*		
Délivrance initiale d'un certificat de compétence (délai pour rendre une décision)	3 jours ouvrables Cible : 90 %	Partiellement réalisée.	88 %	
Délivrance d'une exemption, en vertu d'une entente provinciale	Au plus tard le jour ouvrable suivant	Non disponible*		
Délivrance d'une exemption formulée par un employeur	2 semaines Cible : 90 %	Réalisée.	91 %	
Référence de main-d'œuvre	Au plus tard le jour ouvrable suivant Cible : 98 %	Réalisée.	99 %	
Mouvement de main-d'œuvre (demandes d'embauche ou de mise à pied)	Au plus tard le jour ouvrable suivant Cible : 98 %	Réalisée.	98 %	
Paiements des incitatifs financiers relatifs aux activités de perfectionnement (à compter de la confirmation de la présence au cours)	Cours à temps plein : 2 semaines Cible : 100 %	Réalisée.	99 %	
	Cours à temps partiel : 3 semaines Cible : 100 %	Réalisée.	99 %	
Remboursement des frais d'examen de qualification en soudage	2 semaines Cible : 90 %	Réalisée.	100 %	
Passation de l'examen de qualification	4 semaines	Non disponible*		

Résultats à l'examen de qualification	2 semaines Cible : 100 %	**Réalisée.**	**100 %**	99 %
Plainte de salaire	5 mois Cible : 80 %	**Non réalisée.**	**72 %**	72 %
Plainte de chantier	Au plus tard le jour ouvrable suivant Cible : 90 %	**Partiellement réalisée.**	**87 %**	83 %
Lettre d'état de situation	3 jours ouvrables Cible : 90 %	**Réalisée.**	**94 %**	93 %

* En raison de la non-fiabilité des données colligées pour ces cibles et de l'impossibilité de mettre en place les systèmes d'information adéquats pour mieux refléter les résultats, la CCQ a pris la décision de ne pas publier les résultats associés à ces cibles.

TRAITEMENT DES PLAINTES

Depuis septembre 2005, le Responsable du traitement des plaintes et de l'amélioration du service à la clientèle assure le traitement et le suivi des plaintes de service de la CCQ.

Dans sa Déclaration de service à la clientèle, la CCQ s'engage à accuser réception d'une plainte de service dans les trois jours ouvrables suivant sa réception. Si une réponse écrite est nécessaire, le client est assuré de la recevoir dans les deux semaines suivant sa réception.

En 2006, 94 % des clients reçoivent un accusé de réception dans les délais prévus. En ce qui concerne le délai total de traitement, les clients voient leur dossier traité dans un délai de deux semaines dans 82 % des cas.

En 2006, la CCQ reçoit 158 plaintes de service[1]. Au regard de ces plaintes, 168 motifs d'insatisfaction sont exprimés par la clientèle comparativement à 132 en 2005, soit une augmentation de 27 %. Cette hausse est notamment imputable aux retards dans le traitement de certaines demandes de la clientèle, ce qui nous ramène à un niveau comparable à celui observé en 2004.

Le tableau qui suit présente les motifs d'insatisfaction de la clientèle.

Tableau 7

Commentaires, suggestions et plaintes de la clientèle – Année 2006

CATÉGORIE	MOTIF	TOTAL	%
Plaintes de service			
Accessibilité	Comptoir de service	10	3,9 %
	Téléphonique (attente/accessibilité)	13	5,1 %
	Technologique	2	0,8 %
Accueil	Inconfort	1	0,4 %
Information	Écrite (erronée ou incomplète)	5	2,0 %
	Verbale (erronée ou incomplète)	19	7,5 %
	Technologique	7	2,8 %
Renseignements personnels	Protection ou utilisation	8	3,1 %
Personnel	Comportement, politesse ou courtoisie	14	5,5 %
Service	Délais de traitement	41	16,1 %
	Pratique opérationnelle	43	16,9 %
	Perte de documents	5	2,0 %
SOUS-TOTAL		**168**	**66,1 %**
Autres interventions de la clientèle			
Commentaires, suggestions ou remerciements		38	15,0 %
Réglementation ou tarification		48	18,9 %
TOTAL		**254**	**100,0 %**

1. Ce nombre exclut les plaintes relatives à la réglementation.

ALLÈGEMENT ADMINISTRATIF ET RÉGLEMENTAIRE

L'allègement est une priorité de la CCQ depuis déjà plusieurs années. Les efforts d'allègement menés visent une amélioration constante de l'offre de services en plus de s'inscrire dans un axe contribuant à la lutte contre les heures non déclarées.

À la fin de 2005, le gouvernement rend publique l'exigence d'un nouvel effort global de réduction de 20 % du coût des formalités administratives pour le 31 décembre 2010. Le ministère du Conseil exécutif organise en 2006 un groupe de travail auquel la CCQ participe et dont l'objectif consiste à développer et à valider une méthode de calcul et des instruments permettant à tous les ministères et à tous les organismes visés de répondre uniformément à cet exercice.

Considérant la nouvelle méthodologie, l'analyse de formalités de la CCQ imposées aux employeurs de la construction met en relief cinq formalités spécifiques : le rapport mensuel, l'avis d'embauche et de mise à pied, l'enregistrement d'employeur, la lettre d'état de situation ainsi que la demande d'exemption. Étant donné que les projections indiquent que l'utilisation des services en ligne de la CCQ contribue à atteindre la nouvelle cible fixée par le gouvernement, des stratégies sont élaborées en cours d'année pour stimuler davantage l'utilisation de tels services. Elles seront toutefois mises de l'avant en 2007.

Mentionnons que, à la fin de 2005, les coûts administratifs pour les obligations principales que constituent le rapport mensuel, la lettre d'état de situation et les avis d'embauche et de mise à pied étaient de 32 % inférieurs à ceux de 2002.

Dès l'an prochain, la CCQ s'engage à réviser son plan d'action 2005-2007 et à poursuivre sa réalisation.

Autres responsabilités confiées à la CCQ

En vertu de ses mandats ou des responsabilités qui lui incombent, la CCQ doit rendre compte des résultats atteints au regard de politiques gouvernementales qu'elle est chargée d'appliquer, de même que de responsabilités qui lui sont confiées en vertu d'obligations imposées par d'autres réglementations.

Ces autres responsabilités sont :

- Application de la politique linguistique 77
- Application des ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre 77
- Certification des boutefeux 77
- Code d'éthique et de déontologie 78
- Programme d'accès à l'égalité 78
- Protection des renseignements personnels 78
- Vérification des licences des entrepreneurs et application du *Règlement sur les restrictions de licences restreintes* 79

APPLICATION DE LA POLITIQUE LINGUISTIQUE

S'inscrivant dans la politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité du français, la CCQ adopte en 1999 sa politique linguistique. Cette politique vise à encadrer ses communications écrites et orales de façon à privilégier l'utilisation d'une langue simple et correcte. Tous les membres du personnel doivent s'y conformer. Elle fait d'ailleurs partie de la trousse d'accueil remise à tout nouvel employé.

En 2006, des avis sont donnés au personnel concernant l'interprétation de la politique de la CCQ et la pertinence d'utiliser une autre langue que le français dans des communications écrites et verbales. La CCQ participe également à la promotion de la Francofête auprès de son personnel.

APPLICATION DES ENTENTES INTERGOUVERNEMENTALES SUR LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Dans l'exercice de ses fonctions, la CCQ doit collaborer à la réalisation des engagements du gouvernement du Québec dans le cadre d'ententes intergouvernementales en matière de mobilité de la main-d'œuvre ou de reconnaissance mutuelle des qualifications, des compétences et des expériences de travail dans des métiers et des occupations de l'industrie de la construction.

L'entente avec l'Ontario

Au cours de 2006, 307 documents sont délivrés permettant ainsi à la main-d'œuvre ontarienne d'exercer ses activités au Québec.

Tableau 8

Délivrance de documents à la main-d'œuvre ontarienne pour exercer au Québec – 2006

Certificats de compétence délivrés ou renouvelés	14
Exemptions de certificat de compétence délivrées ou renouvelées	204
Certificats d'enregistrement de l'Ontario	89
Total	307

L'entente avec Terre-Neuve

Depuis le 24 avril 1998, une entente existe entre Québec, Terre-Neuve et le Labrador afin de favoriser la mobilité de la main-d'œuvre et la reconnaissance de la qualification professionnelle des compétences et des expériences de travail dans l'industrie de la construction.

Au cours de 2006, 21 documents sont délivrés, permettant ainsi à la main-d'œuvre de Terre-Neuve d'exercer ses activités au Québec.

CERTIFICATION DES BOUTEFEUX

À la suite d'une entente avec la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), la CCQ se voit confier la gestion du processus de certification des boutefeux à partir de janvier 1994. Ces professionnels de l'utilisation des explosifs, qu'ils interviennent sur les chantiers de construction, dans l'industrie du cinéma ou ailleurs, passent l'examen écrit auprès de la CCQ et obtiennent un certificat de boutefeu à la suite de la réussite de l'examen.

La nature même des produits utilisés par les boutefeux exige un processus rigoureux de suivi de l'émission des certificats. Une entente avec la Sûreté du Québec permet à la CCQ de révoquer, au besoin, le certificat d'une personne qui ne satisfait plus aux exigences d'obtention et de renouvellement.

Au 31 décembre 2006, 563 personnes détiennent un certificat à titre de boutefeu parmi lesquelles 392 disposent déjà d'un certificat de compétence.

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE

Conformément à la *Loi sur le ministère du conseil exécutif*, la CCQ s'est dotée d'un code d'éthique applicable aux administrateurs. Au cours de l'année 2006, aucune plainte n'est adressée à la CCQ au regard d'un manquement à l'éthique ou à la déontologie. Ce code est présenté en annexe IV.

PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne* a été adoptée par l'Assemblée nationale le 1er décembre 2000 et est entrée en vigueur le 1er avril 2001. Elle oblige les organismes publics à procéder à l'analyse de leurs effectifs afin que soit déterminé, pour chaque emploi, le nombre de personnes faisant partie de chacun des quatre groupes désignés soit les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, c'est-à-dire les personnes qui sont membres d'une minorité en raison de leur race ou de la couleur de leur peau, et les minorités ethniques, c'est-à-dire les personnes de langue maternelle autre que le français ou l'anglais.

En décembre 2005, la CCQ soumet à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse le projet d'élaboration du programme d'accès à l'égalité à des fins d'évaluation, lequel programme a été soumis à nos représentants syndicaux.

En janvier 2006, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse achemine ses commentaires et propose des recommandations à l'acceptation dudit programme. En avril, la CCQ commente le rapport d'évaluation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Finalement, en décembre, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse présente d'autres mesures qu'il serait souhaitable d'inclure dans le programme proposé par la CCQ. Un projet de programme devrait être soumis au Conseil d'administration au printemps 2007.

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Pour assurer la protection des renseignements personnels de ses clientèles, la CCQ s'est dotée de règles et de mesures spécifiques. Le comité de protection des renseignements personnels est l'entité créée par la CCQ pour répondre au plan d'action gouvernemental en cette matière.

La formation du personnel

Depuis l'adoption d'une directive relative au traitement d'une demande de documents ou de renseignements en 2003, la CCQ a mis en place un programme de formation visant l'ensemble de son personnel. Ce programme de formation se poursuit en 2006, notamment à l'égard des nouveaux employés du service à la clientèle. De plus, des programmes particuliers de formation sont offerts au personnel de certaines directions afin de répondre à des besoins plus spécifiques dans ce domaine.

L'accès du personnel aux données informatiques

Une évaluation des accès aux transactions du système central est réalisée en 2006. Elle porte sur des transactions critiques choisies en fonction des risques et du niveau de leur impact potentiel. L'évaluation tient compte également des besoins de ségrégations de tâches, tant dans chaque sous-système d'application qu'au niveau général, soit entre les différents systèmes informatiques.

La communication de renseignements personnels et les ententes inter-organismes

Au cours de 2006, la CCQ entreprend la négociation de nouvelles ententes administratives relatives à des communications de renseignements personnels. De plus, une attention particulière est portée aux contrats conclus par la CCQ afin d'y inclure, le cas échéant, une entente de confidentialité lorsque leur exécution implique ou est susceptible d'impliquer une communication de renseignements personnels.

En 2006, la CCQ compte des ententes d'échanges de renseignements, dont certains ont un caractère confidentiel, avec les ministères, les organismes et les organisations suivantes : la Régie des rentes du Québec, la Commission de la santé et de la sécurité du travail, la Régie du bâtiment du Québec, le ministère du Développement des ressources humaines Canada, la Société de l'assurance automobile du Québec, le ministère du Revenu du Québec, la Régie d'assurance maladie du Québec, Hydro-Québec, la Société d'énergie de la Baie-James, la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec, l'Agence des douanes et du revenu du Canada, le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs ainsi que le Comité de retraite du régime complémentaire de retraite des employés hors convention de la Commission de la construction du Québec.

Les demandes d'accès à des renseignements personnels ou à des documents administratifs

Au cours de l'année 2006, la CCQ continue d'accorder une attention soutenue à la protection des renseignements personnels qu'elle détient. Durant cette période, 864 demandes écrites de renseignements relevant du responsable de l'accès à l'information sont traitées contre 764 demandes l'année précédente. Soulignons que seulement 1,85 % des demandes donnent lieu à une réponse défavorable en totalité ou en partie. Quatre décisions du responsable font l'objet d'une demande de révision à la Commission d'accès à l'information.

La CCQ participe activement aux échanges et aux discussions avec les représentants de divers ministères et organismes publics en ce qui concerne l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels. Elle est également appelée à analyser une version préliminaire du projet de *Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels* et les coûts anticipés de son implantation.

VÉRIFICATION DES LICENCES DES ENTREPRENEURS ET APPLICATION DU *RÈGLEMENT SUR LES RESTRICTIONS DE LICENCES RESTREINTES*

Conformément à la *Loi sur le bâtiment*, la CCQ vérifie la détention de la licence de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) par les entrepreneurs qu'elle rencontre sur les chantiers de construction assujettis à la Loi. En 2006, la CCQ informe la RBQ de 2 056 situations relativement à des entrepreneurs actifs sur les chantiers sans détenir de licence, ce qui est 150 de plus qu'en 2005.

La CCQ applique le *Règlement sur les restrictions de licences d'entrepreneurs aux fins d'un contrat public*, en concertation avec la RBQ. En 2006, la CCQ expédie 560 avis de restriction à la RBQ — une hausse de 56 % comparativement à 2005 — qui visent 468 entrepreneurs différents.

En vertu de l'article 80.2 de la Loi, les entrepreneurs qui se considèrent comme étant lésés peuvent se prévaloir d'un recours devant le Commissaire de l'industrie de la construction. Du début de la mise en application jusqu'au 31 décembre 2006, 144 entrepreneurs, dont 22 entrepreneurs en 2006, se sont prévalus de ce recours. Tous ces dossiers doivent être analysés en détail par la CCQ et défendus devant le Commissaire lorsque nécessaire. Pour 65 des 147 dossiers cumulés jusqu'au 31 décembre 2006, la restriction à la licence a été maintenue, dont 17 à la suite du désistement du demandeur. Dans 73 dossiers, la restriction n'est pas maintenue, dont 30 cas après entente avec la CCQ. Les neuf autres dossiers sont en cours de processus.

Gestion
des ressources

Le personnel 82
Les ressources matérielles 84
Les systèmes d'information 85
La revue financière 85

LE PERSONNEL

Au 31 décembre 2006, la CCQ compte 762 postes permanents. Comparativement à 2005, il s'agit d'une augmentation de 1,54 %, attribuable à l'ajout de nouveaux postes au plan d'effectifs de la Direction des avantages sociaux, de la Direction de la formation professionnelle et de la Direction de l'inspection pour répondre à l'accroissement du volume d'activités et à de nouvelles responsabilités confiées par le législateur.

Près de la moitié du personnel travaille à l'un des dix bureaux régionaux et d'information répartis au Québec.

Dans le cadre des projets financés par une aide gouvernementale pour lutter contre l'activité de construction non déclarée et favoriser l'allégement administratif, 124 postes temporaires à temps plein sont reconduits.

Tableau 9

Répartition des effectifs permanents prévus au 31 décembre 2006

Direction générale	
Bureau du P.-D.G.	11
Vérification interne	7
TOTAL	**18**
Direction générale – Administration et finances	
Direction Administration et Finances	2
Avantages sociaux	99
Communications	6
Recherche et organisation	10
Ressources financières	42
Ressources humaines	15
Ressources informatiques	76
Ressources matérielles	20
Services juridiques	18
Total	**288**

Direction générale – Programmes et opérations	
Direction Programmes et opérations	3
Application des conventions collectives	13
Coordination service à la clientèle	6
Centres d'appels de Montréal	41
Centres d'appels de Québec	22
Direction des bureaux régionaux	2
Formation professionnelle	43
Inspection	20
Qualification professionnelle	21
Bureaux régionaux	
Abitibi-Témiscamingue	11
Bas-Saint-Laurent–Gaspésie	17
Côte-Nord	10
Baie-Comeau	5
Estrie	14
Mauricie–Bois-Francs	21
Montréal	133
Outaouais	15
Québec	45
Saguenay–Lac-Saint-Jean	14
TOTAL	**456**
GRAND TOTAL	**762**

Le tableau des indicateurs de gestion en annexe III, démontre le maintien du taux des employés âgés de moins de 39 ans comparativement à 2005. Si la proportion des 40-49 ans se maintient comparativement à 2005, celle des 50-59 augmente de 1,5 %.

Un plan de relève est en développement en 2006. Le profil de formation et d'expérience de tous les employés hors convention est complété et un système permettant d'identifier les postes à risque est développé.

Le plan de relève permettra de réaliser des analyses qualitatives et quantitatives pour assurer une réponse dynamique et proactive aux besoins de main-d'œuvre de l'organisation.

Taux de roulement et mouvement de personnel

La CCQ procède à l'embauche de 82 nouvelles ressources en 2006 et 277 mouvements de personnel sont enregistrés à l'interne pour pourvoir des postes laissés vacants en raison de promotion, départ, retraite, maladie de longue durée, congés de maternité et ceux liés à l'aide gouvernementale.

Le taux de roulement enregistré en 2006 est de 19,6 %. Il était de 20,8 % en 2005.

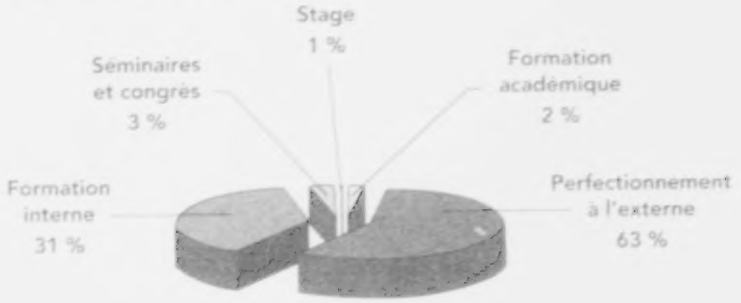
Formation et qualité de vie

La formation est un levier important à l'atteinte des objectifs organisationnels et au développement des compétences.

En 2006, les investissements en matière de formation représentent 1,8 % de la masse salariale. Les efforts de formation ont porté plus spécifiquement sur la reconnaissance non monétaire, la formation en bureautique, la juricomptabilité ainsi que l'intégration des nouvelles générations.

Graphique 1

Répartition des dépenses de formation en 2006



Relations du travail

À la fin de 2006, 186 griefs sont actifs et 221 sont réglés en cours d'année. La concertation et le dialogue demeurent les approches privilégiées pour régler les sujets litigieux.

En 2006, la CCQ met en place un comité de gestion des ressources humaines pour le personnel hors convention. L'objectif visé est d'offrir aux gestionnaires un canal leur permettant de soumettre leurs préoccupations et d'en assurer le suivi.

Par ailleurs, la CCQ poursuit durant l'année l'analyse des descriptions des postes hors convention en vue de procéder à l'exercice d'équité salariale de ce groupe d'employés.

LES RESSOURCES MATÉRIELLES

La gestion des immeubles et des équipements, l'aménagement des espaces de travail, l'octroi de contrats et l'acquisition de biens et de services sont autant d'aspects contribuant à la réalisation des objectifs de l'organisation et à une prestation de service de qualité. Ils visent aussi à soutenir le personnel de la CCQ dans la réalisation de ses activités quotidiennes.

En 2006, la politique d'acquisition de biens et de services est révisée. La nouvelle *Politique sur les contrats de biens et de services* permettra à la CCQ de se conformer au contexte législatif en vigueur, soit l'Accord sur le commerce intérieur, la *Loi sur les contrats des organismes publics* et la *Loi sur le développement durable*. Elle sera présentée au Conseil d'administration au début de 2007.

En septembre, le Conseil d'administration autorisait une enveloppe budgétaire pour l'octroi de contrats à des firmes spécialisées en immobilier pour l'étude et la prise de décision relatives à l'acquisition d'un édifice pour y loger le siège social. Les résultats de cette analyse seront connus en 2007.

La croissance soutenue du volume d'activités de la CCQ entraine en 2006 le réaménagement de nouveaux locaux, notamment pour le personnel des Avantages sociaux. Deux baux sont renouvelés pour deux directions régionales ainsi que deux autres pour des espaces adjacents au siège social.

LES SYSTÈMES D'INFORMATION

Les nouvelles technologies de l'information contribuent à la réalisation d'objectifs stratégiques importants et agissent comme levier significatif à l'évolution de l'organisation et à la prestation des services qu'elle offre. Si, d'une part, elles ont contribué au cours des dernières années à améliorer l'accessibilité aux services de la CCQ et à alléger le fardeau administratif des entreprises de construction, elles soutiennent également, d'autre part, les gestes opérationnels quotidiens qui contribuent à la qualité des services et à une administration efficace et sécurisée de la multitude de données dont la CCQ dispose.

En raison des responsabilités qui lui sont confiées, la CCQ gère, traite et administre en effet une multitude de données relatives à ses clientèles et lui permettant de rendre les services auxquels elles s'attendent.

Améliorations de l'infrastructure équipements logiciels du centre de traitement informatique

Afin d'assurer la qualité, la disponibilité et la continuité des services informatiques, la CCQ procède en 2006 à l'installation de nombreuses nouvelles composantes technologiques, notamment en matière de mise en place d'une solution centralisée de stockage des données informatiques (SAN) de grande capacité. Ces nouveaux équipements permettent la flexibilité requise pour répondre aux nouvelles demandes de stockage tout en assurant une réduction des coûts associés au stockage et à la gestion des données sur chacun des serveurs.

L'acquisition de cette solution permet également le remplacement de celle relative à la sauvegarde de données. Le procédé précédent consistait en une architecture individuelle de prise de copie sur chaque serveur. Elle est bien adaptée à un nombre restreint de serveurs. La croissance rapide du nombre de nouvelles composantes technologiques avait rendu cette solution problématique et c'est la raison pour laquelle l'architecture individuelle a été remplacée par une solution centralisée, plus fiable et plus robuste, permettant entre autres la prise de copie des données à distance de serveurs installés dans les bureaux régionaux.

Modernisation de l'infrastructure téléphonique et du réseau informatique

La CCQ termine en 2006 l'implantation de son nouveau système téléphonique pour l'ensemble de ses sites : modernisation des liens téléphoniques, messagerie vocale unifiée, reconnaissance vocale, usage d'un seul outil de gestion pour tous ses centres de contact et enfin, exploitation de la téléphonie IP par laquelle voix et données partagent le même réseau de communication. La CCQ réalise désormais des économies de l'ordre de 40 % en frais de télécommunications téléphoniques.

Une solution est également ajoutée en cours d'année au réseau informatique pour soutenir le service à la clientèle dans ses points de service itinérants, soit en dehors des bureaux régionaux.

Finalement, la CCQ procède au remplacement complet de sa solution de réponse vocale interactive (RVI). Ces nouveaux équipements et logiciels offrent une plus grande flexibilité au niveau de la gestion des lignes téléphoniques consacrées à ce service lors des périodes de pointe.

LA REVUE FINANCIÈRE

Les revenus de la CCQ totalisaient 70,8 millions de dollars au 31 décembre 2006, soit une hausse de 4,9 % comparativement à l'année précédente. Cette hausse est attribuable principalement à l'augmentation des revenus de prélèvement lesquels sont tributaires des heures travaillées et du taux de salaire moyen dans l'industrie de la construction.

Les dépenses totales pour la CCQ en 2006 sont de l'ordre de 95,6 millions de dollars, soit une augmentation de 6,6 % comparativement à 2005. Cette croissance s'explique principalement par une hausse des dépenses de rémunération et d'avantages sociaux versées au personnel afin de répondre

adéquatement aux besoins des clients et aux nouveaux mandats confiés à la CCQ depuis le début de 2006. L'augmentation des dépenses d'opération est couverte, en partie, par la hausse des virements provenant des régimes supplémentaires de rentes et d'assurance, des deux fonds de formation et du fonds de congés payés. En effet, les virements requis pour administrer ces régimes sont en hausse de 9,4 % en 2006 comparativement à 2005 étant directement liés à la hausse générale des dépenses d'opération de l'organisme.

Pour une onzième année consécutive, la CCQ bénéficie d'un soutien financier du gouvernement du Québec afin d'intensifier ses efforts pour la lutte contre le travail au noir et l'allégement du fardeau administratif des entreprises exerçant leurs activités dans l'industrie de la construction. Toutefois, l'aide accordée à compter d'avril 2006 vise exclusivement les projets liés à la lutte contre le travail non déclaré. Les subventions accordées passent ainsi de 10,3 millions de dollars pour 2005 à 77,7 millions de dollars pour 2006. La CCQ accroît cependant ses efforts et finance elle-même ses activités visant à réduire le fardeau administratif des entreprises de construction.

La CCQ termine l'année 2006 avec un excédent des revenus sur les dépenses de l'ordre de 95,6 millions de dollars, soit une baisse de 35 % comparativement à 2005.

La gestion des fonds en fidéicommis

Les employeurs œuvrant dans l'industrie de la construction sont tenus d'acheminer mensuellement les sommes prévues aux conventions collectives lors de la transmission de leur rapport mensuel. Ces sommes sont alors distribuées dans les divers fonds administrés par la CCQ pour le compte des salariés, des employeurs, des associations patronales et syndicales.

Au 31 décembre 2006, les fonds sous gestion sous la responsabilité de la CCQ s'élèvent à 1,1 milliard de dollars à la juste valeur et les fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec sont de 11,1 milliards de dollars à la juste valeur, en hausse respectivement de 10 % et de 13,7 % comparativement à l'année 2005.

Le tableau suivant présente les placements et revenus courus sous la responsabilité de la CCQ visés par les politiques de placement des fonds sous gestion.

Tableau 10

Placements et revenus courus des fonds sous gestion
au 31 décembre 2006

Fonds sous gestion	Valeur comptable (000 $)	Juste valeur (000 $)
Fonds général d'administration	65 283	65 283
Régime d'assurance de base et supplémentaires	510 100	552 404
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction	146 871	163 224
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel	27 118	29 922
Fonds d'indemnités de congé annuel obligatoires et de jours fériés chômés	195 215	200 013
Fonds de réclamations de salaires	1 232	1 232
Fonds de cotisations patronales	1 031	1 031
Fonds de cotisations syndicales	4 147	4 147
Fonds de contributions sectorielles résidentielles	99	99
Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale	72	72
Fonds spécial d'indemnisation	6 307	6 307
Fonds de qualification	3 606	3 606
Liquidités des régimes de retraite	72 977	72 977
TOTAL	1 034 058	1 100 317

L'investissement des fonds sous gestion est encadré par des politiques de placement sous la responsabilité du Comité de placement. Celles-ci visent à maximiser les rendements compte tenu des caractéristiques et des obligations des fonds sous gestion, du potentiel de rendement des différentes catégories d'actif permis et du niveau de risque y étant associés.

Les fonds sont investis entre les différents véhicules de placement selon les répartitions prévues à la politique. La gestion des fonds est confiée à des gestionnaires d'actifs spécialisés. Pour l'année 2006, les gestionnaires réalisent pour le compte de la CCQ un rendement global moyen de 9,07 %.

Tableau 11

Répartition des fonds sous gestion par catégories d'actif
au 31 décembre 2006

	Valeur marchande	
Catégories d'actif	**(000 $)**	**(%)**
Court terme	379 678	34,5
Obligations	341 915	31,0
Actions canadiennes	105 142	9,6
Actions américaines	105 605	9,6
Actions internationales	98 148	8,9
Titres immobiliers	69 829	6,4
TOTAL	1 100 317	100,0

Les fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec

Les fonds du régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction sont confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec. Au 31 décembre 2006, ces fonds s'élèvent à 11,1 milliards de dollars. La Caisse réalise un rendement de 12,5 % au cours de l'année surpassant le portefeuille de référence par 1,73 %. La valeur ajoutée réalisée a surpassé l'objectif fixé de 100 points de base prévu par la politique de placement en place depuis le 1er janvier 2004.

Rapport d'activités du Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC)

INTRODUCTION

L'année 2006 aura été encore une fois une année exceptionnelle à tout point de vue.

Que ce soit en matière du nombre d'inscriptions à des activités de perfectionnement ou encore en ce qui concerne le nombre de participants à ces mêmes activités, des records ont de nouveau été établis.

La structure mise en place par le Fonds de formation de l'industrie de la construction relative à la promotion de ces activités de perfectionnement a porté fruit. En effet, 12 500 travailleurs et travailleuses de l'industrie de la construction ont suivi plus de 15 300 activités de perfectionnement au cours de l'année.

Agents et agentes de promotion de la formation

Le FFIC a mis sur pied la structure d'agents de promotion des activités de perfectionnement en subventionnant les associations représentatives syndicales et les associations représentatives patronales, ainsi que les deux corporations. La subvention accordée par le Fonds est de l'ordre de 700 000 $. Partagée de façon paritaire entre les deux types d'organisation, elle permet aux associations de libérer du personnel dont le mandat sera de promouvoir le perfectionnement en général, notamment les activités de perfectionnement mises à la disposition des travailleurs et travailleuses par le Comité sur la formation professionnelle de l'industrie de la construction (CFPIC).

Associations syndicales

Chacune des associations syndicales suivantes bénéficie du soutien d'un ou deux représentantes ou représentants désignés, appelés agente et agent de promotion, pour promouvoir le perfectionnement :

- la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction);
- la Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction);
- le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International);
- la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ-Construction);
- le Syndicat québécois de la construction (SQC).

Dans leurs instances respectives, ces agents et agentes de promotion incitent les travailleurs et les travailleuses à participer à des activités de perfectionnement afin d'améliorer leurs connaissances et leurs compétences dans leur métier respectif. Plusieurs milliers de travailleurs et travailleuses ont été ainsi rencontrés au cours d'assemblées syndicales, de congrès et d'autres activités syndicales ayant eu lieu partout en province.

En tout, six (6) personnes pour le secteur syndical quadrillent la province, vont sur les chantiers, fréquentent les assemblées et proposent à leurs membres de s'impliquer et d'investir dans leur avenir en améliorant leurs méthodes de travail et leurs compétences. Selon les rapports fournis par ces représentants et représentantes, des milliers de travailleurs et travailleuses sont interpellés annuellement.

Rappelons que cette structure a été mise en place en juin 2002, alors que seulement 2 000 à 3 000 travailleurs et travailleuses participaient à des activités de perfectionnement. Quatre ans plus tard, ce sont plus de 12 500 personnes qui ont suivi cette année une ou des activités de perfectionnement d'une durée moyenne de 62 heures. Cette évolution remarquable est certainement attribuable à l'implication des agents et agentes de promotion et à leur détermination à bien remplir leur mandat.

Associations patronales

Les associations d'entrepreneurs, nommées ci-dessous, ont aussi accès à la subvention. Elles peuvent donc désigner un ou plusieurs représentants ou représentantes dans leur organisation respective pour promouvoir et faire connaître à leurs membres les services offerts par la CCQ et le FFIC :

- l'Association de la construction du Québec (ACQ);
- l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ);
- la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ);
- la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ).

Les cinq (5) agents et agentes de promotion consacrés au secteur patronal ont accompli un travail de représentation soutenu auprès des employeurs de l'industrie. Ils ont permis de faire progresser de manière importante et constante la formation en entreprise : en 2002, trente-neuf (39) activités de formation en entreprise ont été répertoriées, tandis que, en 2006, on compte plus de 175 activités de perfectionnement données en entreprise.

Les moyens privilégiés vont du simple échange téléphonique ou électronique au démarchage fait lors d'événements publics (assemblées et congrès) dans le secteur de la construction ou lors de rencontres planifiées.

Plusieurs milliers d'entrepreneurs ont été ainsi sensibilisés aux bienfaits du perfectionnement de leur équipe de travail. D'une année à l'autre, on remarque qu'ils sont davantage réceptifs à la nécessité d'améliorer continuellement les compétences des travailleurs et des travailleuses de l'industrie. Les entrepreneurs sont aussi plus conscients de l'opportunité qu'ils ont de tirer profit des sommes qu'ils investissent par le biais des conventions collectives dans le perfectionnement et le recyclage des travailleurs et travailleuses de la construction, notamment en utilisant ces fonds pour offrir des formations en entreprise.

Soutien du FFIC aux agents et agentes de promotion

Le Fonds de formation de l'industrie de la construction soutient les agents et les agentes dans leur mission en mettant à leur disposition différents outils de communication (dépliants et lettres d'appui) ainsi que des outils de promotion (carnets de notes et porte-clés) à l'effigie du Fonds.

De plus, une rencontre mensuelle regroupant les agents et agentes de promotion à la formation, ayant lieu au FFIC, leur donne l'occasion d'échanger sur les stratégies et les besoins pour mieux atteindre la clientèle cible.

Le FFIC est aussi très actif en matière de représentation. Il n'est donc pas rare qu'un représentant du Fonds accompagne un ou plusieurs agents lors d'un congrès ou d'un gala de l'industrie.

Promotion et communication

De façon complémentaire au travail des agents et agentes de promotion, le Fonds de formation de l'industrie de la construction a mis en place, au cours des ans, plusieurs moyens qui touchent directement les gens de la construction, employés ou employeurs, dans le but de promouvoir le perfectionnement (ces moyens figurent sur la page suivante).

Revue *Formation*

Pour une cinquième année consécutive, à raison de deux fois par année (juin et décembre) le Fonds publie à plus de 100 000 exemplaires la revue *Formation* qui est expédiée à tous les employeurs, de même qu'à tous les travailleurs et les travailleuses de l'industrie de la construction. Présentée de façon attrayante et colorée, la revue donne une image positive et gratifiante des activités de perfectionnement. On y retrouve des témoignages de gens de la construction valorisant la démarche de perfectionnement et les succès obtenus. La revue fait aussi la promotion de ceux et celles qui se distinguent en cours d'année en matière de perfectionnement, notamment en rendant hommage aux gagnants du trophée « Excellence ».

Semaine québécoise des adultes en formation

L'engagement du FFIC à promouvoir la formation continue le plus souvent possible s'est vérifié, une fois de plus, par sa participation à l'organisation du concours *Le perfectionnement, j'y crois!* dans le cadre la *Semaine québécoise des adultes en formation*. Soulignons que cette semaine vise à donner le goût d'apprendre tout au long de la vie au plus grand nombre possible d'adultes. Les gagnants du concours ont reçu leur prix lors d'un 5 à 7, tenu à l'École des métiers de la construction de Montréal auquel participait un représentant du Fonds.

Récompenses et amélioration continue

À la fin de la période de formation annuelle, le Fonds se fait un devoir de récompenser les travailleurs et travailleuses qui ont participé à une activité de perfectionnement. Un cadeau-souvenir est acheminé à chacun. Par ce geste, le FFIC veut souligner l'implication du travailleur dans l'amélioration de ses connaissances et de ses compétences. Par la même occasion, les participants reçoivent un questionnaire qui sonde leur appréciation relativement au choix des formateurs, au programme de cours, aux équipements et aux lieux où se donnent les cours. Cette année encore, les résultats parlent d'eux-mêmes : au moins 90 % des répondants disent être satisfaits ou très satisfaits du cours qu'ils ont suivi. Ils se disent entièrement satisfaits du formateur et des équipements aussi. Il est permis de conclure que les cours dispensés sont à la hauteur des attentes des travailleurs et travailleuses.

Galas, salons et congrès

Le FFIC participe régulièrement aux événements auxquels assistent les travailleurs et les travailleuses de la construction, de même qu'aux activités consacrées aux entrepreneurs de notre industrie, soit par le biais des membres de l'équipe du FFIC, soit par le biais des agents et agentes de promotion. Lorsque c'est pertinent, le FFIC déploie son kiosque d'information et de promotion. Il s'agit là d'un autre moyen employé par le FFIC pour atteindre son objectif d'inciter le plus grand nombre de travailleurs et d'employeurs à s'engager dans le perfectionnement.

Projets d'avenir

Pour la prochaine année, nous entendons poursuivre l'ensemble de nos moyens de promotion qui ont démontré leur pertinence, tels que la revue *Formation* et la présence du FFIC aux événements de l'industrie. Toutefois, nous innoverons en 2007 avec l'ajout de déjeuners-causeries offerts aux entreprises, en particulier celles situées en régions éloignées, reconnues pour moins participer aux activités de perfectionnement.

De plus, lors de l'adoption de son budget d'opération pour 2007, le FFIC s'est donné comme mandat prioritaire de réaliser un sondage auprès des travailleurs et des travailleuses détenteurs d'un certificat de compétence-compagnon, en raison de leur faible taux de participation aux activités de perfectionnement. En effet, seulement 16 % des compagnons se sont inscrits à des activités de perfectionnement en 2006, alors qu'ils représentent 60 % des travailleurs et travailleuses de l'industrie.

L'analyse des données qui seront ainsi recueillies nous permettra d'adapter nos moyens de communication et d'ajuster nos façons de faire aux besoins des compagnons. Ces efforts permettront d'éviter qu'un clivage entre les apprentis et les compagnons se crée autour des compétences et du perfectionnement.

Membres du conseil d'administration

Président-directeur général	Yves Paré
Associations patronales	**Substituts**
François-Mario Lessard, ACQ	Jean Boivin
André O. Morin, ACQ	Lyne Marcoux
Pierre St-Arnaud, ACQ	Michel Cossette
Jean Perron, ACRGTQ	Christian Tétreault
Pierre Tremblay, ACRGTQ	Guy Duchesne
Associations syndicales	**Substituts**
Pierre Émond, FTQ-Construction	Pierre Morin
Gino Morin, CPQMC(I)	Pierre Labelle
Michel Fournier, CSD-Construction	Nadia Villeneuve
Yves Côté, CSN-Construction	Alain Bédard
Sylvain Gendron, SQC	Annie Robineau

Rapport d'activités du Plan de formation du secteur résidentiel

Composition du comité de gestion du plan de formation du secteur résidentiel

Président	Yves Paré
Membres	
Association patronale : APCHQ	Luc Demers Robert Gagnon Pierre Perreault Gaétan Rouillard Omer B. Rousseau
Associations syndicales	Jean-Claude Bourgault, SQC Paul Lapointe, Conseil provincial du Québec des métiers de la construction du Québec (International) Ted McLaren, CSN-Construction Yves Mercure, FTQ-Construction Nadia Villeneuve, CSD-Construction

INTRODUCTION

Au cours de l'année 2006, les administrateurs du Plan de formation du secteur résidentiel maintiennent la structure opérationnelle mise en place au début de la création du Plan de formation. Tous les membres demeurent actifs au sein du Comité de gestion.

Au cours de l'année, il y a eu quelque cinq rencontres du Comité de gestion afin d'assurer le suivi des orientations du Plan de formation du secteur résidentiel et d'établir les budgets d'opération pour l'année 2007.

Rappel des objectifs 2006

- Intensifier la promotion des activités de perfectionnement et de recyclage pour le secteur résidentiel.

Actions réalisées en 2006

- Insertion de la brochure promotionnelle des employeurs du secteur résidentiel *Le perfectionnement, un outil de plus pour vos employés* dans un envoi de promotion des activités de formation destiné aux membres de l'APCHQ, et ce, en début et fin d'année 2006.
- Participation à la *Semaine québécoise des adultes en formation* sous forme de contribution financière pour la remise de prix aux lauréats.
- Commandite pour publicité accordée aux associations patronale et syndicales du résidentiel pour faire la promotion du Plan de formation dans leurs outils promotionnels.

Bureau du Plan de formation du secteur résidentiel

Le bureau du plan de formation a toujours pignon sur rue au 7905, boulevard Louis-H.-La Fontaine, bureau 102, à Anjou, le bail ayant été renouvelé jusqu'au 30 juin 2009.

Personnel

À ce jour, le Plan de formation se compose d'une seule employée, M[me] Sylvie Lafortune, adjointe administrative. Cette dernière est donc responsable de recevoir les requêtes de remboursement de la main-d'œuvre et des employeurs du secteur, en plus de prendre en charge les tâches administratives (comptabilité, secrétariat, etc.) liées aux opérations courantes du Plan de formation.

Agents de promotion de la formation

En octobre 2006, le Plan de formation résidentiel débourse une somme de l'ordre de 300 000 $ en contrats de service auprès de l'association patronale et des syndicats pour le soutien aux activités des agents de promotion de la formation. La répartition des montants aux associations syndicales a été allouée en fonction du taux de représentativité, selon les heures travaillées en 2005. Cette somme est administrée par les associations qui ont fourni au Plan de formation un bilan détaillé des dépenses ainsi qu'un rapport des activités pour chacun des agents à la fin de la quatrième année d'opération, soit en décembre 2006.

Ces agents doivent, au sein de leur organisation respective, promouvoir les activités de perfectionnement et de recyclage mises en place par la CCQ et ses différents comités. Ils ont ainsi pour tâche de répondre aux besoins spécifiques de perfectionnement des travailleurs et des entrepreneurs du secteur résidentiel. Ils doivent s'assurer que toutes les demandes de formation en entreprise soient traitées avec diligence et succès.

En collaboration avec la CCQ, ils s'assurent de répondre aux besoins de ces entreprises. Ces agents de promotion parcourent le territoire du Québec en incitant les travailleurs et les entrepreneurs à utiliser le Plan de formation pour améliorer leurs compétences et être ainsi plus compétitifs sur le marché du travail.

Une rencontre de tous les agents de promotion a lieu mensuellement pour assurer le suivi des activités de perfectionnement.

Communication-marketing

Afin d'intensifier la promotion des activités de perfectionnement et de mieux faire connaître les modalités de soutien financier offertes par le Plan de formation du secteur résidentiel, la brochure promotionnelle destinée aux employeurs du secteur résidentiel est jointe à deux envois destinés aux membres de l'APCHQ, et ce, en août et en décembre.

En 2006, le Plan de formation maintient sa structure mise en place en 2005 accordant au prorata des associations syndicales un budget de commandite pour subvenir aux divers besoins d'impression, comme le journal d'entreprise, le carnet de temps, etc. Un budget totalisant 20 000 $ est voté pour répondre aux besoins de publicité à raison de 10 000 $ pour l'association patronale et de 10 000 $ pour les associations syndicales, lesquelles se voient accorder une contribution financière en fonction du taux de représentativité établi en fonction des heures travaillées en 2005. En retour, la publicité du Plan apparaît dans chacune des parutions pour promouvoir les activités du Plan de formation.

Répondre aux besoins du secteur résidentiel

Entre le 1er juillet 2005 et le 30 juin 2006, plus de 4 685 travailleurs du secteur résidentiel ont suivi une activité de perfectionnement constituant une hausse de près de 8 % comparativement à l'année précédente. Le taux de réussite de la clientèle participant à des activités de perfectionnement se situe à 87,6 %. De plus, l'aide financière offerte aux travailleurs pour leurs frais de déplacement et d'hébergement est majorée le 1er juillet 2006 pour les inciter à participer davantage à des activités de perfectionnement.

Annexes

Annexe I

LOI ET LISTE DES RÈGLEMENTS APPLIQUÉS PAR LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

(L.R.Q., c. R-20)

Règlement sur certains frais exigibles par la Commission de la construction du Québec

(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 2.3])

Règlement sur certaines exemptions à l'obligation d'être titulaire d'un certificat de compétence ou d'une exemption délivrée par la Commission de la construction du Québec

(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 2.4])

Règlement sur le choix d'une association représentative par les salariés de l'industrie de la construction

(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 3.1])

Règlement sur la délivrance des certificats de compétence

(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 5.2])

Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction

(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 5.3)

Règlement sur le financement des frais d'administration de la Commission de la construction du Québec pour le fonds des congés annuels obligatoires et des jours fériés chômés

(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 6, p.9-135)

Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 6.2])

Règlement sur les indemnités consenties aux membres du Comité mixte de la construction

(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 8, p. 9-139)

Règlement sur les normes des conditions de travail du personnel de la Commission de la construction du Québec non régi par une convention collective

(remplacé par CT no 193868 du 28 septembre 1999)

Règlement de prélèvement de la Commission de la construction du Québec

(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 11.1])

Règlement de régie interne de la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 13, p. 9-163)

Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 14.01])

Règlement sur le registre, le rapport mensuel, les avis des employeurs et la désignation d'un représentant
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 14.01.1])

Règlement sur les restrictions aux licences d'entrepreneurs aux fins d'un contrat public
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 15.2])

Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les congés annuels obligatoires et les jours fériés chômés des salariés de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 17, p. 9-193)

Règlement d'application du Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les congés annuels obligatoires et les jours fériés chômés des salariés de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 18, p. 9-195)

Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les réclamations de salaire en faveur d'un salarié de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 19, p. 9-197)

Règlement d'application du Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les réclamations de salaire en faveur d'un salarié de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 20, p. 9-199)

Règlement sur l'utilisation des intérêts des fonds gardés en fidéicommis pour les cotisations syndicales et patronales reçues des employeurs de l'industrie de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 21, p. 9-201)

Règlement sur l'utilisation des intérêts du fonds spécial d'indemnisation par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 22, p. 9-203)

Règlement sur l'utilisation d'une partie des sommes perçues à titre d'avantages sociaux pour l'administration de la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 23, p. 9-205)

Annexe II

LES PRODUITS ET SERVICES

Au regard de l'application des conventions collectives, de la loi et des règlements

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume	
		2006	2005
Insolvabilité	Indemnisation des salariés (employeurs insolvables)	**272 demandes** **2 023 salariés indemnisés**	237 demandes 2 635 salariés indemnisés
	Récupération des sommes dues aux salariés	**275 dossiers**	1 820 dossiers
	Détection et intervention auprès d'employeurs non conformes, en difficulté financière ou associés à des insolvabilités répétitives	**1 386 interventions auprès de 307 employeurs ont permis de récupérer 1 709 rapports mensuels pour un montant perçu de 14,3 M$**	993 interventions auprès de 300 employeurs ont permis de récupérer 1 461 rapports mensuels pour un montant total perçu de 14,7 M$
Inspection	Inspection de chantier	**38 011 visites** **5 843 plaintes de chantier traitées** **333 amorces de suspension de travaux** **32 ordonnances de suspension de travaux**	38 992 visites 6 271 plaintes de chantier traitées 382 amorces de suspension de travaux 43 ordonnances de suspension de travaux
	Interventions aux livres	**3 107 interventions** **1 915 plaintes de salaire traitées**[3] **1,50 million d'heures réclamées** **22,3 M$ réclamés**	3 396 interventions 2 260 plaintes de salaire traitées 1,68 million d'heures réclamées 25,3 M$ réclamés
	Lettres d'état de situation	**60 116 lettres traitées**	55 481 lettres traitées
	Poursuites pénales acheminées	**12 807**	14 141[4]
Services juridiques	Soutien au champ d'application de la Loi	**63 nouveaux recours en matière d'assujettissement**	61 nouveaux recours en matière d'assujettissement

1. Révision à la baisse de 0,24 %; cette révision est due à une validation automatisée sur les rapports de chantiers.
2. Révision de la méthode de calcul; nous avons modifié les périodes des rapports mensuels pour les périodes du calendrier civil.
3. Les plaintes annulées (2,8 %), abandonnées (0,2 %) en 2006 et les plaintes annulées (2,1%), abandonnées (0,4 %) en 2005 sont incluses dans cette donnée.
4. Donnée révisée. Il arrive qu'un dossier soit refusé au cours de l'année; si ce dossier est acheminé à nouveau dans l'année civile suivante, nous devons considérer le dernier acheminement seulement.

Au regard de l'administration des régimes complémentaires d'avantages sociaux

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume	
		2006	2005
Assurabilité	Nombre moyen d'assurés	**112 986**	107 996
	Nouveaux assurés	**10 753**	12 623
	Attestations scolaires analysées	**15 839**	14 545
	Modifications apportées au dossier du conjoint	**12 538**	12 315
	Modifications apportées au dossier des enfants à charge	**13 031**	13 824
Assurance vie	Prestations versées	**6,4 M$**	6,6 M$
Assurance maladie	Prestations versées	**181,3 M$**	166,9 M$
	Réclamations de médicaments par paiement direct	**2,6 millions de transactions**	2,4 millions de transactions
	Réclamations de soins dentaires par paiement direct	**261 974**	252 249
	Nombre de réclamations traitées (réception par courrier)	**258 003**	251 179
Assurance salaire	Prestations versées en indemnité hebdomadaire	**9,1 M$**	8,6 M$
	Prestations versées en indemnité mensuelle	**10,8 M$**	10,2 M$
Programme *Construire en santé*	**Toxicomanie et jeu compulsif**		
	Nombre de demandes relatives au traitement de la toxicomanie et du jeu compulsif	**542**	599
	Prestations versées en frais de thérapie relativement à un traitement lié à la toxicomanie ou au jeu compulsif	**881 246 $**	933 756 $
	Prestations versées en assurance salaire en raison d'un traitement lié à la toxicomanie ou au jeu compulsif	**259 095 $**	246 739 $
	Services d'aide		
	Nombre de personnes prises en charge par les services d'aide	**3 269**	3 015
	Nombre de visites des assurés auprès des professionnels des services d'aide	**16 653**	17 072
	Prestations versées pour les services d'aide	**1,2 M$**	1,2 M$

	Services de santé physique		
	Nombre de personnes prises en charge par les services de santé physique	**1 470**	1 292
	Nombre total d'interventions professionnelles en santé physique auprès des assurés	**9 239**	6 617
	Frais de fonctionnement des services en santé physique	**355 513 $**	355 886 $
	Service téléphonique de première ligne		
	Nombre de personnes prises en charge par le service de première ligne	**1 983**	1 655
	Nombre de références vers d'autres services du programme	**5 353**	4 821
	Nombre total des interventions par le service de première ligne auprès des assurés	**19 336**	14 921
	Frais de fonctionnement du service de première ligne	**623 949 $**	595 500 $
Retraite	Nombre de participants actifs	**139 779**	137 443
	Nombre de participants inactifs	**227 830**	227 430
	Nombre de rentiers	**75 603**	73 431
	Rentes versées	**481,9 M$**	461 M$*
	Prestations forfaitaires	**48 M$**	36 014 878 $*
	Relevés aux participants actifs	**135 667**	129 322
	Demandes de prestations formulées	**17 417**	10 438
	Dossiers de décès traités	**2 472**	2 526
	Nombre de remboursement après retraite	**9 820**	9 582
Appels au président (nouveaux dossiers)	Assurance salaire et retraite	**80**	76

* Donnée révisée

Au regard de la gestion de la main-d'œuvre

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume	
		2006	2005
Qualification professionnelle	Identification de la main-d'œuvre	**13 717 dossiers créés** **81 898 modifications**	15 606 dossiers créés 65 416 modifications
	Identification de locaux syndicaux	**48 203 entrées**	32 693 entrées
	Avis d'embauche et de mise à pied	**332 950**	213 123
	Admission à l'apprentissage	**16 463 carnets créés** **23 926 mises à jour**	17 772 carnets créés 23 572 mises à jour
	Admission à l'examen de qualification	**4 307 titulaires de certificat de compétence-apprenti** **2 421 non titulaires de certificat de compétence-apprenti**	4 139 titulaires de certificats de compétence-apprenti 2 485 non titulaires de certificat de compétence-apprenti
	Reprises d'examens	**2 313**	2 452
	Délivrance de nouveaux certificats de compétence-apprenti	**4 353 diplômés** **4 070 non-diplômés**	4 199 diplômés 4 680 non-diplômés
	Délivrance de nouveaux certificats de compétence-occupation	**432 diplômés du cours CCGIC** **2 263 non-diplômés du cours CCGIC**	87 diplômés du cours CCGIC 3 047 non-diplômés du cours CCGIC
	Délivrance de nouveaux certificats de compétence-compagnon	**10 831 certificats salariés**	10 870 certificats salariés
	Délivrance d'exemptions à détenir un certificat de compétence	**6 454 nouvelles demandes** **4 543 renouvellements de demande** **540 refus**	7 162 nouvelles demandes 4 643 renouvellements de demande 598 refus
	Délivrance de certificats en vertu des ententes interprovinciales	**328 certificats**	389 certificats

Au regard du développement des compétences de la main-d'œuvre

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume	
		2006	2005
Formation professionnelle	Stages d'été pour les élèves des programmes d'études menant à l'industrie	**89 certificats d'exemption délivrés**	80 certificats d'exemption délivrés
	Promotion des activités de perfectionnement et de recyclage	***Exercice scolaire 2005-2006*** **145 561 dépliants acheminés à la clientèle salariée** **22 324 dépliants et 1 485 répertoires acheminés aux entreprises, aux associations syndicales et patronales et aux fonds de formation**	*Exercice scolaire 2004-2005* 137 059 brochures acheminées à la clientèle salariée 15 625 brochures et 1 194 répertoires acheminés aux entreprises, aux associations syndicales et patronales et aux fonds de formation
	Réalisation du cours CCGIC	**10 groupes** **156 finissants**	9 groupes 125 finissants
	Réalisation des activités de perfectionnement et de recyclage de la main-d'œuvre	***Exercice scolaire 2005-2006*** **1 363 groupes** **15 312 participants** **16 M$ dépensés pour les frais directs de formation**	*Exercice scolaire 2004-2005* 1 184 groupes 14 205 participants 14,3 M$ dépensés pour les frais directs de formation
	Incitatifs versés à la clientèle qui suit une activité de perfectionnement et de recyclage	***Exercice scolaire 2005-2006*** **8,6 M$ versés à 14 641 personnes pour leurs frais d'hébergement ou de transport ou pour les heures versées à leur réserve d'assurance**	*Exercice scolaire 2004-2005* 7,5 M$ versés à 13 481 personnes pour leurs frais d'hébergement ou de transport ou pour les heures versées à leur réserve d'assurance

Administration des examens de qualification	**9 057 examens administrés** **693 séances régulières d'examen** **128 séances avec lecteur**	9 357 examens administrés 727 séances régulières d'examen 112 séances avec lecteur
Remboursement des frais de qualification en soudage	**913 demandes traitées**	820 demandes traitées
Dossiers d'étude	**449 dossiers étudiés pour la reconnaissance de formation** **205 dossiers reliés aux examens de qualification**	178 dossiers étudiés pour la reconnaissance de formation 194 dossiers reliés aux examens de qualification

Au regard de l'offre de services à la clientèle

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume	
		2006	2005
Site Internet	Visiteurs	1,75 million de visites, soit 1,2 million de visites sur le site et 550 654 visites aux services en ligne	
	Courriels	13 160	
Rapport mensuel	Transmission régulière d'un avis de cotisation permettant à l'employeur de s'assurer qu'il produit correctement son rapport mensuel	11 155 avis	
	Paiement autorisé	15 968 paiements par 1 509 employeurs différents	
	Rapports mensuels	304 773 rapports mensuels par 27 749 employeurs différents	
	Rapports mensuels par téléphone	60 910 rapports mensuels nombre d'employeurs différents : N/D	
Services en ligne transactionnels protégés (par Internet)	Transmission électronique du rapport mensuel par un logiciel comptable	14 969 rapports mensuels par 1 885 employeurs différents	
	Saisie en ligne du rapport mensuel	34 717 rapports mensuels par 3 839 employeurs différents	
	Paiements électroniques	43 002 paiements électroniques effectués par 4 666 employeurs différents pour le rapport mensuel 3 885 paiements électroniques effectués par 988 employeurs différents pour la demande de lettre d'état de situation	

	Demandes de lettre d'état de situation	**17 742 demandes par 2 017 employeurs différents**	10 474 demandes par 1 392 employeurs différents
	Demandes de mobilité de la main-d'œuvre	**84 487 demandes par 2 787 employeurs différents**	53 267 demandes par 1 538 employeurs différents
	Demandes d'accès au dossier personnel – salariés (assurance, heures déclarées, certificat de compétence, examen de qualification, paiements ou remboursements remis, etc.)	**351 837 accès par 23 266 travailleurs**	278 673 accès par 20 430 travailleurs différents
Services téléphoniques	Appels traités	**547 492**	550 929
	Ligne destinée aux salariés et au grand public	**398 869**	437 747
	Ligne destinée aux associations	**10 117**	10 058
	Ligne destinée aux employeurs	**93 766**	90 947
	Ligne Info pénurie	**10 586**	12 177
	Ligne Info perfectionnement	**34 154**	N/D
	Capsules d'information et services automatisés	**109 955**	N/D
Services au comptoir	Visites aux bureaux régionaux	**103 042**	105 971
Traitement du courrier et des télécopies		**80 881**	69 657

* Données révisées : les visites qui ne sont pas des requêtes d'accès effectuées par des « humains » (robots, page par défaut, services web, etc.) sont maintenant retirées du total des visites au site de la Commission.

Annexe III

INDICATEURS DE GESTION DE L'ORGANISATION

Indicateur		2006		2005	
Ressources humaines					
Répartition des effectifs par types et par catégories d'emploi au 31 décembre 2006	- permanents	**731**	**76 %**	751	77,1 %
	- temporaires	**229**	**24 %**	223	22,9 %
	- cadres et membres de la direction	**88**	**9 %**	86	8,8 %
	- professionnels	**136**	**14 %**	156	16,0 %
	- personnel administratif	**736**	**77 %**	732	75,2 %
	- hommes	**311**	**32 %**	324	33 %
	- femmes	**649**	**68 %**	651	67 %
Répartition des effectifs par groupes d'âge au 31 décembre 2006	- moins de 20 ans	**2**	**0,2 %**	2	0,2 %
	- 20-29 ans	**122**	**12,7 %**	129	13,3 %
	- 30-39 ans	**193**	**20,1 %**	196	20,1 %
	- 40-49 ans	**359**	**37,4 %**	375	38,5 %
	- 50-59 ans	**272**	**28,3 %**	261	26,8 %
	- plus de 60 ans	**12**	**1,3 %**	11	1,1 %
Taux de roulement du personnel permanent	Nombre de personnes remplacées sur un poste en cours d'année/nombre de postes au 31 décembre	**19,6 %**		20,8 %	
Nombre de jours de formation	Formation globale	**2 392***		3 121	
Ressources budgétaires et financières					
Dépenses pour la formation et le développement du personnel	- dépenses totales en formation par employé	**913 $**		1 155$	
	- dépenses de formation interne par employé	**279 $**		432 $	
	- dépenses de formation en technologie de l'information par employé	**121 $**		135 $	

Prestation de services

		Nombre	*Nombre*
Achalandage selon le mode de prestation du service utilisé	- téléphone (appels traités)	**547 492**	550 929
	- comptoir	**103 042**	105 971
	- courrier et télécopieur	**80 881**	69 657
	- courriel	**13 160**	9 024
	- consultation du site Internet (visites)	**1,75 million**	1,2 million
Traitement des plaintes	- nombre de plaintes reçues et traitées**	**158**	112
	- nombre de motifs d'insatisfaction	**168**	132

* Calcul basé sur sept heures par jour de formation.
** Ce nombre exclut les plaintes relatives à la réglementation.

Annexe IV

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

Adopté à la séance du Conseil d'administration du 25 août 1999

Conformément à la *Loi modifiant la Loi sur le ministère du Conseil exécutif et d'autres dispositions législatives concernant l'éthique et la déontologie* (1997, chapitre 6), sanctionnée le 20 mars 1997 et modifiant la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif* en y ajoutant une section nouvelle intitulée « Éthique et déontologie » et le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, qui est entré en vigueur le 1er septembre 1998, le Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec s'est doté d'un code d'éthique et de déontologie.

SECTION I
Objet et champ d'application

1. Le présent code s'applique aux membres du Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec (CCQ) nommés par le gouvernement au sens de l'article 3.3 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q. R-20).

2. Le code établit les règles d'éthique et de déontologie des membres du Conseil d'administration de la CCQ, ci-après appelé *membre*.

   Il a pour objet de préserver l'intégrité et l'impartialité de l'administration de la CCQ, de favoriser la transparence au sein de l'organisme et de responsabiliser ses membres, tout en tenant compte du mode de composition du Conseil d'administration prévu dans la loi.

3. Les membres sont nommés pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à l'élaboration et à la réalisation de la mission de la CCQ et à la bonne administration de ses biens.

   Leur contribution doit être faite dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

SECTION II
Principes d'éthique

4. Afin de réaliser la mission de la CCQ, les membres s'engagent à promouvoir les valeurs corporatives suivantes :

   - respecter les plus hautes normes de probité professionnelle;
   - animer et favoriser la communication interne et externe;
   - ne diffuser que des informations reposant sur des faits véridiques et véritables;
   - reconnaître le droit aux parties en présence d'exposer leur opinion en suscitant le dialogue;
   - tenir compte en toute circonstance des intérêts respectifs des parties en présence.

SECTION III
Règles de déontologie

5. Le membre est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

   Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le Conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

6. Lors des séances qu'ils tiennent, les membres évitent les positions partisanes lors des prises de décision portant sur les éléments liés à l'administration des biens de la CCQ.

   Dans le cas de décisions touchant spécifiquement les intérêts des groupes qu'ils représentent, les membres peuvent librement exprimer leur point de vue tout en respectant le point de vue des autres membres.

   Lorsqu'ils décident d'une question, les membres s'efforcent de rechercher un consensus.

7. Le membre se rend disponible pour s'acquitter des devoirs qui lui sont assignés.

8. Le président du Conseil d'administration doit faire preuve de réserve dans la manifestation publique de ses opinions politiques.

9. Le membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

   Il doit dénoncer à la CCQ tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts.

10. Le membre qui constate, lors d'une séance du Conseil d'administration, qu'il a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la CCQ doit, sous peine de mesure disciplinaire, dénoncer par écrit ou verbalement cet intérêt au président du Conseil d'administration et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

11. Le président du Conseil d'administration ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la CCQ. Toutefois, cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

12. Le membre ne doit pas confondre les biens de la CCQ avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

13. Le membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

    Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le Conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

14. Le président du Conseil d'administration doit exercer ses fonctions de façon exclusive sauf si le gouvernement le nomme ou le désigne aussi à d'autres fonctions.

15. Le membre ne peut accepter, dans le cadre de ses fonctions à la CCQ, aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

    Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à la CCQ.

16. Le membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

17. Le membre ne peut utiliser son statut de membre afin d'influencer une décision d'un employé de la CCQ relative à un dossier dont celui-ci a la charge.

18. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de la CCQ.

19. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la CCQ au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

    Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle la CCQ pour laquelle il a agi est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

    Les membres de la CCQ ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues à l'alinéa précédent, avec le membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

SECTION IV
Activités politiques

20. Le président du Conseil d'administration qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique élective doit en informer le gouvernement.
21. Le président qui veut se porter candidat à une charge publique élective doit se démettre de ses fonctions.

SECTION V
Autres dispositions

22. Le président du Conseil d'administration doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie du code.
23. Au besoin, le président du Conseil d'administration peut faire appel au Comité de vérification de la CCQ afin de :
    - veiller à l'application du présent code et d'en interpréter les dispositions;
    - traiter toute demande ou information relative à un manquement au présent code;
    - exécuter tout autre mandat relatif à l'éthique et à la déontologie corporative.

    Le président du Conseil peut rendre des avis consultatifs sur l'interprétation des dispositions du présent code et leur application à des cas particuliers, même hypothétiques. Il n'est pas tenu de limiter son avis aux termes contenus dans la demande.
24. Le président du Conseil peut consulter et recevoir des avis de conseillers ou d'experts externes sur toute question qu'il juge à-propos.
25. L'anonymat des plaignants, des requérants et des informateurs est préservé à moins d'intention manifeste à l'effet contraire. Ils ne peuvent être contraints de révéler une information susceptible de dévoiler leur identité, sauf si la loi ou le tribunal l'exige.

SECTION VI
Processus disciplinaire

26. Les dispositions réglementaires du chapitre VI du *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* s'appliquent.

Principaux extraits de ce chapitre :

(i) L'autorité compétente pour agir est le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsque le processus disciplinaire concerne le président du Conseil d'administration;

(ii) Le président du Conseil d'administration est l'autorité compétente pour agir à l'égard de tout membre;

(iii) L'administrateur public à qui l'on reproche des manquements à l'éthique ou à la déontologie peut être relevé provisoirement de ses fonctions, avec rémunération, par l'autorité compétente, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave;

(iv) L'autorité compétente fait part à l'administrateur public des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut, dans les sept jours, lui fournir ses observations et, s'il le demande, être entendu à ce sujet;

(v) Sur conclusion que l'administrateur public a contrevenu au code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente lui impose une sanction;

(vi) La sanction qui peut être imposée à l'administrateur public est la réprimande, la suspension sans rémunération d'une durée maximale de trois mois ou la révocation.

Commission de la construction du Québec

États financiers

De l'exercice terminé le 31 décembre 2006

Fonds général d'administration
Régime supplémentaire de rentes
Régimes d'assurance
Fonds en fidéicommis

Table des matières

Rapport de la direction 126

Rapport du vérificateur 127

Opinions actuarielles 128

États financiers

Fonds général d'administration

Résultats et évolution de l'avoir 131

Bilan 132

Flux de trésorerie 133

Régime supplémentaire de rentes

Actif net disponible pour le service des prestations 134

Évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations 135

Régimes d'assurance

Bilan 136

Évolution de l'avoir 137

Fonds en fidéicommis

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Résultats et évolution de l'avoir 138

Bilan 139

Flux de trésorerie 140

Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Résultats et évolution de l'avoir 141

Bilan 142

Flux de trésorerie 143

Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

Actif et passif 144

Évolution de l'actif 145

Fonds de réclamations de salaires
Actif et passif 146
Évolution de l'actif 146
Fonds de cotisations patronales
Actif et passif 147
Évolution de l'actif 147
Fonds de cotisations syndicales
Actif et passif 148
Évolution de l'actif 148
Fonds de contributions sectorielles résidentielles
Actif et passif 149
Évolution de l'actif 149
Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale
Actif et passif 150
Évolution de l'actif 150
Fonds spécial d'indemnisation
Bilan 151
Évolution de l'avoir 151
Fonds de qualification
Bilan 152
Évolution de l'avoir 152
Notes afférentes aux états financiers **153**

Rapport de la direction

Les états financiers du fonds général d'administration, du régime supplémentaire de rentes, des régimes d'assurance et des fonds en fidéicommis de la Commission de la construction du Québec (CCQ) sont la responsabilité de la direction et ont été approuvés par le Conseil d'administration.

Les états financiers ont été dressés par la direction conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada. Ils renferment certains montants fondés sur l'utilisation d'estimations et de jugements. La direction a établi ces montants de manière raisonnable, afin d'assurer que les états financiers sont présentés fidèlement, à tous égards importants. L'information financière présentée ailleurs dans le rapport annuel de gestion est concordante avec les états financiers.

La direction maintient des systèmes de contrôles internes comptables et administratifs et des systèmes de présentation de l'information financière de qualité, moyennant un coût raisonnable. Ces systèmes ont pour objet de fournir un degré raisonnable de certitude que l'information financière est pertinente, exacte et fiable et que les actifs de la CCQ sont correctement comptabilisés et bien protégés.

Le Conseil d'administration est chargé de s'assurer que la direction assume ses responsabilités à l'égard de la présentation de l'information et il est l'ultime responsable de l'examen et de l'approbation des états financiers. Le Conseil d'administration s'acquitte de cette responsabilité principalement par l'entremise de son comité de vérification.

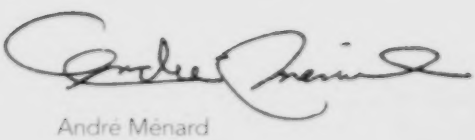
La CCQ reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses activités conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Les actuaires du cabinet Groupe-conseil Aon ont été nommés actuaires-conseils par la CCQ. Leur rôle consiste à évaluer les engagements et réserves actuarielles figurant dans les états financiers respectifs du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance. Ils font état de leurs conclusions à la CCQ.

Le Comité de vérification est nommé par le Conseil d'administration et tous ses membres sont des administrateurs externes. Le Comité de vérification rencontre périodiquement la direction ainsi que la Direction de la vérification interne et du soutien à la performance organisationnelle, afin de discuter des contrôles internes exercés sur le processus de présentation de l'information financière, des questions de vérification et des questions de présentation de l'information financière, de s'assurer que chaque partie remplit correctement ses fonctions et d'examiner les états financiers et le rapport du vérificateur externe. Le Comité de vérification fait part de ses constatations au Conseil d'administration lorsque ce dernier approuve la publication des états financiers produits à son intention.

Les états financiers ont été vérifiés par le Vérificateur général du Québec conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada et son rapport expose la nature et l'étendue de cette vérification, ainsi que l'expression de son opinion. Le vérificateur a librement et pleinement accès au Comité de vérification.

Le président-directeur général,



André Ménard

Le 20 avril 2007

Rapport du vérificateur

A l'Assemblée nationale

J'ai vérifié les bilans au 31 décembre 2006 du fonds général d'administration de la Commission de la construction du Québec et des fonds en fidéicommis suivants : fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel, de même que les états des résultats, de l'évolution de l'avoir et des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date.

J'ai aussi vérifié l'état de l'actif net disponible pour le service des prestations du régime supplémentaire de rentes et les bilans ou les états de l'actif et du passif des régimes d'assurance et des autres fonds en fidéicommis suivants au 31 décembre 2006 et les états de l'évolution de leur actif net disponible pour le service des prestations, de leur avoir ou de leur actif au cours de l'exercice terminé à cette date :

Fonds en fidéicommis :

- fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés;
- fonds de réclamations de salaires;
- fonds de cotisations patronales;
- fonds de cotisations syndicales;
- fonds de contributions sectorielles résidentielles;
- fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale;
- fonds spécial d'indemnisation;
- fonds de qualification.

La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière des fonds et des régimes au 31 décembre 2006, ainsi que des résultats de l'exploitation et des flux de trésorerie du fonds général d'administration, du fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et du plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel de même que de l'évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations du régime supplémentaire de rentes et de l'avoir ou de l'actif des régimes d'assurance et des autres fonds en fidéicommis pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1) prévoit des dispositions relatives au financement et à l'évaluation de la solvabilité des régimes de retraite. Comme le mentionne la note 2.2, la Commission n'applique pas ces dispositions qui pourraient avoir un impact important sur l'établissement des cotisations des salariés et des employeurs au Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec. Ces impacts sont présentés à la note 8.4.

Le vérificateur général du Québec,

Renaud Lachance, CA

Québec, le 20 avril 2007

Opinion actuarielle

Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec

Évaluation actuarielle au 31 décembre 2006

Le Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec a été évalué au 31 décembre 2006, sur la base du *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* en vigueur à cette date en tenant compte de la réduction de la cotisation patronale pour le service passé tel que fixé par la résolution CCQ-063559 du 6 décembre 2006 qui entre en vigueur à compter du 1er janvier 2007 et sur la base des données arrêtées au 1er janvier 2006. Cette opinion actuarielle fait suite au rapport intitulé *Évaluation actuarielle au 31 décembre 2006* daté du 16 octobre 2006.

Nous certifions par les présentes, qu'à notre opinion :

a) Le régime affiche, au 31 décembre 2006, une réserve pour fluctuations économiques de 899 646 000 $ dans le compte général, une réserve pour indexations futures de 33 252 000 $ dans le compte des retraités et un manque de la valeur ajustée de l'actif sur la valeur présente des prestations du compte général et du compte des retraités 954 127 000 $.

b) La caisse de retraite est partiellement solvable au 31 décembre 2006. Si le régime devait être dissous au 31 décembre 2006, la valeur totale de l'actif des trois comptes serait inférieure à la valeur totale des engagements des trois comptes.

c) Le montant des cotisations d'amortissement affectées au financement du manque de la valeur ajustée de l'actif sur la valeur présente des prestations est détaillé dans le tableau suivant :

Année	Apprentis $/heure	Compagnon $/heure
Du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2018	2,185	2,185

d) La valeur présente des cotisations d'amortissement au 31 décembre 2006 est de 1 887 025 000 $.

e) Les données sur lesquelles s'appuie l'évaluation sont suffisantes et fiables aux fins de l'évaluation.

f) Les hypothèses sont dans l'ensemble appropriées aux fins de l'évaluation.

g) Les méthodes utilisées dans l'évaluation sont appropriées aux fins de l'évaluation.

h) Étant donné que le régime est un régime de retraite interentreprises, cette évaluation satisfait les exigences du chapitre 4100 du manuel de la comptabilité de l'Institut canadien des comptables agréés.

Nous avons produit cette opinion actuarielle conformément à la pratique actuarielle reconnue.

Claude Lockhead, *FICA, FSA*
Vice-président principal

Pierre Guérin, *FICA, FSA*
Conseiller principal

Montréal, le 29 mars 2007

Opinion actuarielle

Opinion actuarielle relative aux états financiers de l'exercice terminé le 31 décembre 2006 pour les Régimes d'assurance des salariés de l'industrie de la construction du Québec et faisant suite au rapport intitulé « Rapport sur l'évaluation, aux fins comptables, des passifs actuariels au 31 décembre 2006 ».

J'ai évalué les passifs actuariels figurant au bilan des états financiers des Régimes d'assurance des salariés de l'industrie de la construction du Québec au 31 décembre 2006, conformément aux pratiques actuarielles reconnues, notamment en procédant à la sélection d'hypothèses et de méthodes d'évaluation appropriées.

À mon avis, les passifs actuariels au montant de 70 821 000 $ constituent une provision appropriée à l'égard des obligations de ces régimes d'assurance envers les assurés et sont fidèlement présentés dans les états financiers.

François Boisvenue, FICA, FSA
Vice-président

Groupe-conseil Aon
700, rue De La Gauchetière Ouest
Bureau 1900
Montréal (Québec) H3B 0A7

Montréal, le 24 avril 2007

Commission de la construction du Québec
Fonds général d'administration
Résultats et évolution de l'avoir

de l'exercice terminé le 31 décembre 2006

(en milliers de dollars)

	2006	2005
REVENUS		
Prélèvements	58 105	56 535
Tarification de services	6 675	6 812
Pénalités	2 384	1 621
Participations volontaires	771	739
Virement d'indemnités et de réclamations non identifiées ou non réclamées	181	160
Revenus de placements	2 231	1 239
Autres	463	420
	70 810	67 526
DÉPENSES		
Rémunération et administration du personnel	70 575	66 095
Dépenses administratives	15 348	15 108
Gestion immobilière	3 332	3 197
Amortissement - immobilisations corporelles	2 452	2 467
Amortissement - actifs incorporels	1 256	947
Relations publiques et publicité	1 049	682
Contribution au Fonds du commissaire de l'industrie de la construction	930	1 005
Contribution à la Commission des relations de travail	158	–
Autres dépenses	506	173
Intérêts contrat de location - acquisition	6	11
Dépenses avant les éléments suivants	95 612	89 685
Virement provenant des régimes supplémentaires de rentes et d'assurance	(19 584)	(17 756)
Virement provenant du Fonds de formation et du Plan de formation	(1 616)	(1 590)
Virement d'intérêts provenant du Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	(3 765)	(3 478)
Subventions du gouvernement du Québec pour la lutte contre le travail au noir	(6 936)	(10 336)
	63 711	56 525
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	7 099	11 001
AVOIR AU DÉBUT	17 543	6 542
AVOIR À LA FIN	24 642	17 543

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Fonds général d'administration
Bilan

au 31 décembre 2006

(en milliers de dollars)

	2006	2005
ACTIF		
À court terme		
Encaisse	2 889	–
Placements et revenus courus (note 4.1)	65 283	54 345
Prélèvements à recevoir	6 588	5 855
Débiteurs	2 300	1 532
Frais payés d'avance	419	769
	77 479	62 501
Immobilisations corporelles (note 5.1)	9 356	10 539
Actifs incorporels (note 5.1)	3 884	3 157
Actif au titre des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs (note 12)	217	–
	90 936	76 227
PASSIF		
À court terme		
Chèques émis non encaissés	–	161
Créditeurs et frais courus	12 388	10 859
Subventions du gouvernement du Québec reportées	2 615	2 450
Revenus reportés	267	267
Obligation découlant d'un contrat de location-acquisition	–	344
	15 270	14 081
Passif au titre des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs (note 12)	51 024	44 687
	66 294	58 768
AVOIR	24 642	17 459
	90 936	76 227

ENGAGEMENTS (note 10)

ÉVENTUALITÉS (note 11)

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

André Ménard, président-directeur général

Robert Brown, administrateur

Commission de la construction du Québec
Fonds général d'administration
Flux de trésorerie

de l'exercice terminé le 31 décembre 2006

(en milliers de dollars)

	2006	2005
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION		
Excédent des revenus sur les dépenses	7 099	11 001
Ajustements pour :		
Amortissement - Immobilisations corporelles	2 452	2 467
Amortissement - Actifs incorporels	1 256	947
Perte sur la cession d'immobilisations corporelles	7	101
Augmentation des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs	6 124	5 151
	16 938	19 667
Variation nette des éléments hors caisse du fonds de roulement (note 7.1)	573	(3 196)
Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation	17 511	16 471
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT		
Disposition de placements (acquisition)	3 121	(4 448)
Acquisition d'immobilisations corporelles	(1 669)	(2 218)
Acquisition d'actifs incorporels	(1 590)	(2 338)
Produit de la vente d'immobilisations corporelles	–	18
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement	(138)	(8 986)
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
Remboursement de l'obligation découlant d'un contrat de location-acquisition	(244)	(239)
Flux de trésorerie liés aux activités de financement	(244)	(239)
AUGMENTATION DE LA TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE	17 129	7 246
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE AU DÉBUT	23 337	16 091
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN (note 7.1)	40 466	23 337

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Régime supplémentaire de rentes
Actif net disponible pour le service des prestations

au 31 décembre 2006

(en milliers de dollars)

	2006 Compte général	2006 Compte complémentaire	2006 Compte des retraités	2006 TOTAL	20 TO
ACTIF					
Placements					
Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec (note 4.2)	3 770 865	2 406 518	4 898 544	11 075 927	9 744
Placements et intérêts courus (note 4.1)	(16 751)	10 615	79 113	72 977	107
	3 754 114	2 417 133	4 977 657	11 148 904	9 852
Créances					
Cotisations des salariés à recevoir	122	20 578	–	20 700	19
Cotisations des employeurs à recevoir	28 692	11 022	–	39 714	40
Transfert à recevoir du compte général	–	–	18 470	–	
Transfert à recevoir du compte complémentaire	–	–	4 063	–	
	3 782 928	2 448 733	5 000 190	11 209 318	9 912
PASSIF					
Chèques émis non encaissés	11 272	–	1	11 273	
Créditeurs	596	718	–	1 314	1
Cotisations à rembourser après retraite	–	24 214	–	24 214	23
Rentes et prestations forfaitaires à payer	7 880	2 789	2 449	13 118	8
Transferts à payer au compte des retraités	18 470	4 063	–	–	
	38 218	31 784	2 450	49 919	33
ACTIF NET DISPONIBLE POUR LE SERVICE DES PRESTATIONS (note 8)	3 744 710	2 416 949	4 997 740	11 159 399	9 878

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Commission de la construction du Québec
Régime supplémentaire de rentes
Évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations

de l'exercice terminé le 31 décembre 2006

(en milliers de dollars)

	2006 Compte général	2006 Compte complémentaire	2006 Compte des retraités	2006 TOTAL	2005 TOTAL
AUGMENTATION DE L'ACTIF					
Cotisations des salariés (note 8.3)	1 008	205 882	–	206 890	216 490
Cotisations des employeurs (note 8.3)	299 399	125 110	–	424 509	428 257
Cotisations et contributions après retraite	–	23 940	–	23 940	23 614
Revenus des fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec	148 350	89 265	195 060	432 675	374 215
Autres revenus d'intérêts	397	602	1 880	2 879	2 449
Transfert du compte général	–	–	401 879	–	–
Transfert du compte complémentaire	–	–	86 752	–	–
Modification de la juste valeur des placements	268 481	165 062	344 665	778 208	848 896
	717 635	609 861	1 030 236	1 869 101	1 893 921
DIMINUTION DE L'ACTIF					
Rentes et prestations forfaitaires	33 507	10 669	486 087	530 263	497 049
Remboursement des heures après retraite	–	25 955	–	25 955	23 562
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	19 145	192	–	19 337	17 531
Transfert des biens non réclamés au ministre du Revenu	12 042	–	–	12 042	–
Transferts au compte des retraités	401 879	86 752	–	–	–
Dépenses administratives	243	–	–	243	349
	466 816	123 568	486 087	587 840	538 491
AUGMENTATION DE L'ACTIF NET	250 819	486 293	544 149	1 281 261	1 355 430
ACTIF NET DISPONIBLE POUR LE SERVICE DES PRESTATIONS - AU DÉBUT	3 493 891	1 930 656	4 453 591	9 878 138	8 522 708
ACTIF NET DISPONIBLE POUR LE SERVICE DES PRESTATIONS - À LA FIN	3 744 710	2 416 949	4 997 740	11 159 399	9 878 138

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Régimes d'assurance
Bilan

au 31 décembre 2006

(en milliers de dollars)

	2006	2005	2006	2005	2006	2
	Régime d'assurance de base		Régimes supplémentaires d'assurance		TOTAL	T
ACTIF						
Placements et revenus courus (note 4.1)	**468 968**	393 613	**41 132**	36 188	**510 100**	430
Contributions des employeurs à recevoir	**23 093**	21 823	**1 736**	1 917	**24 829**	23
	492 061	415 636	**42 868**	38 105	**534 929**	453
PASSIF						
Chèques émis non encaissés	**3 187**	3 174	**–**	–	**3 187**	3
Créditeurs	**5 483**	6 621	**25**	10	**5 508**	6
Passifs liés aux instruments financiers dérivés (note 13)	**1 160**	(341)	**113**	(37)	**1 273**	(
Contributions perçues d'avance pour couvertures éventuelles	**119 545**	103 266	**7 948**	6 900	**127 493**	110
Cotisations volontaires des salariés reportées	**9 513**	8 606	**–**	–	**9 513**	8
Contributions des employeurs reportées	**186 664**	184 943	**9 879**	9 859	**196 543**	194
Passifs actuariels (note 9)	**70 821**	66 303	**–**	–	**70 821**	66
	396 373	372 572	**17 965**	16 732	**414 338**	389
AVOIR (notes 14 et 15)	**95 688**	43 064	**24 903**	21 373	**120 591**	64
	492 061	415 636	**42 868**	38 105	**534 929**	453

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

André Ménard, président-directeur général

Robert Brown, administrateur

Commission de la construction du Québec
Régimes d'assurance
Évolution de l'avoir

de l'exercice terminé le 31 décembre 2006

(en milliers de dollars)

	2006	2005	2006	2005	2006	2005
	Régime d'assurance de base		Régimes supplémentaires d'assurance		TOTAL	TOTAL
AUGMENTATION DE L'AVOIR						
Contributions des employeurs	**216 296**	197 735	**11 118**	9 768	**227 414**	207 503
Cotisations volontaires des salariés	**17 175**	14 878	**–**	–	**17 175**	14 878
Primes reçues des régimes supplémentaires d'assurance	**9 899**	9 026	**–**	–	**–**	–
Revenus de placements	**30 396**	25 923	**2 962**	2 955	**33 358**	28 878
	273 766	247 562	**14 080**	12 723	**277 947**	251 259
DIMINUTION DE L'AVOIR						
Primes d'assurance versées au régime de base	**–**	–	**9 899**	9 026	**–**	–
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	**–**	–	**247**	225	**247**	225
Réclamations	**207 600**	192 294	**–**	–	**207 600**	192 294
Taxe sur le capital	**5 058**	4 948	**254**	230	**5 312**	5 178
Frais de gestion de réclamations et primes	**2 465**	2 772	**–**	–	**2 465**	2 772
Moins-value des actifs liés aux instruments financiers dérivés	**1 501**	(819)	**150**	(94)	**1 651**	(913)
Augmentation des passifs actuariels	**4 518**	1 621	**–**	–	**4 518**	1 621
	221 142	200 816	**10 550**	9 387	**221 793**	201 177
AUGMENTATION DE L'AVOIR	**52 624**	46 746	**3 530**	3 336	**56 154**	50 082
AVOIR AU DÉBUT (DÉFICIT)	**43 064**	(3 682)	**21 373**	18 037	**64 437**	14 355
AVOIR À LA FIN	**95 688**	43 064	**24 903**	21 373	**120 591**	64 437

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction
Résultats et évolution de l'avoir

de l'exercice terminé le 31 décembre 2006

(en milliers de dollars)

	2006	2005
REVENUS		
Contributions des employeurs	**19 476**	19 913
Revenus de placements	**11 217**	11 647
	30 693	31 560
DÉPENSES		
Activités de formation	**13 619**	12 238
Incitatifs versés à la clientèle	**7 224**	6 224
Amortissement des matériaux réutilisables pour la formation	**432**	329
Contribution au C.G.U.F.F. [1]	**2 042**	1 546
Virement au fonds général d'administration	**1 275**	1 259
Moins-value des actifs liés aux instruments financiers dérivés	**683**	(432)
	25 275	21 159
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	**5 418**	10 401
AVOIR AU DÉBUT	**144 028**	133 627
AVOIR À LA FIN	**149 446**	144 028

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

(1) Comité de gestion de l'utilisation du Fonds de formation.

Commission de la construction du Québec
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction
Bilan

au 31 décembre 2006

(en milliers de dollars)

	2006	2005
ACTIF		
À court terme		
Placements et revenus courus (note 4.1)	**146 871**	140 045
Contributions des employeurs à recevoir	**1 808**	1 835
Frais payés d'avance	**2 321**	2 060
	151 000	143 940
Matériaux réutilisables pour la formation (note 5.2)	**993**	1 197
	151 993	145 137
PASSIF		
À court terme		
Chèques émis non encaissés	**137**	126
Créditeurs	**42**	30
Activités de formation à payer	**1 849**	1 117
Passifs liés aux instruments financiers dérivés (note 13)	**519**	(164)
	2 547	1 109
AVOIR	**149 446**	144 028
	151 993	145 137

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

André Ménard, président-directeur général

Robert Brown, administrateur

Commission de la construction du Québec
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction
Flux de trésorerie

de l'exercice terminé le 31 décembre 2006

(en milliers de dollars)

	2006	2005
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION		
Excédent des revenus sur les dépenses	**5 418**	10 401
Ajustements pour :		
Amortissement des matériaux réutilisables pour la formation	**432**	329
	5 850	10 730
Variation nette des éléments hors caisse du fonds de roulement (note 7.2)	**1 193**	(3 213)
Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation	**7 043**	7 517
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT		
Acquisition de placements	**(5 588)**	(8 199)
Acquisition des matériaux réutilisables pour la formation	**(228)**	(136)
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement	**(5 816)**	(8 335)
AUGMENTATION DE LA TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE	**1 227**	(818)
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE AU DÉBUT	**2 815**	3 633
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN (note 7.2)	**4 042**	2 815

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel
Résultats et évolution de l'avoir

de l'exercice terminé le 31 décembre 2006

(en milliers de dollars)

	2006	2005
REVENUS		
Contributions des employeurs	**5 287**	5 256
Revenus de placements	**2 039**	2 084
	7 326	7 340
DÉPENSES		
Activités de formation	**2 741**	2 240
Incitatifs versés à la clientèle	**1 816**	1 664
Incitatifs versés à la clientèle référée	**34**	174
Amortissement des matériaux réutilisables pour la formation	**9**	40
Contribution au Comité du plan de formation	**331**	264
Moins-value des actifs liés aux instruments financiers dérivés	**119**	(77)
Virements au fonds général d'administration	**341**	331
	5 391	4 636
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	**1 935**	2 704
AVOIR AU DÉBUT	**25 960**	25 256
AVOIR À LA FIN	**27 895**	25 960

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel
Bilan

au 31 décembre 2006

(en milliers de dollars)

	2006	2005
ACTIF		
À court terme		
Placements et revenus courus (note 4.1)	**27 118**	25 174
Contributions des employeurs à recevoir	**453**	346
Frais payés d'avance	**786**	774
	28 357	26 294
Matériaux réutilisables pour la formation (note 5.2)	**82**	15
	28 439	26 309
PASSIF		
À court terme		
Créditeurs	**9**	6
Activités de formation à payer	**446**	373
Passifs liés aux instruments financiers dérivés (note 13)	**89**	(30)
	544	349
AVOIR	**27 895**	25 960
	28 439	26 309

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Commission de la construction du Québec
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel
Flux de trésorerie

de l'exercice terminé le 31 décembre 2006

(en milliers de dollars)

	2006	2005
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION		
Excédent des revenus sur les dépenses	1 935	2 704
Ajustements pour :		
Amortissement des matériaux réutilisables pour la formation	9	40
	1 944	2 744
Variation nette des éléments hors caisse du fonds de roulement (note 7.3)	76	(523)
Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation	2 020	2 221
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT		
Acquisition de placements	(1 704)	(2 301)
Acquisition de matériaux réutilisables pour la formation	(76)	(26)
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement	(1 780)	(2 327)
AUGMENTATION DE LA TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE	240	(106)
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE AU DÉBUT	531	637
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN (note 7.3)	771	531

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés
Actif et passif
au 31 décembre 2006

(en milliers de dollars)

	2006	2005
ACTIF		
Placements et revenus courus (note 4.1)	195 215	192 202
Indemnités de congés annuels à recevoir	34 961	33 037
	230 176	225 239
PASSIF		
Chèques émis non encaissés	2 981	2 382
Créditeurs	1 100	818
Passifs liés aux instruments financiers dérivés (note 13)	122	69
Indemnités de congés annuels à verser aux salariés	220 654	217 722
Revenus de placements sur indemnités à verser aux salariés	5 319	4 306
	230 176	225 239

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Commission de la construction du Québec
Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés
Évolution de l'actif

de l'exercice terminé le 31 décembre 2006

(en milliers de dollars)

	2006	2005
AUGMENTATION DE L'ACTIF		
Indemnités perçues de congés annuels	**395 600**	384 660
Revenus de placements	**11 201**	10 051
Augmentation des chèques émis non encaissés et créditeurs	**881**	1 019
	407 682	395 730
DIMINUTION DE L'ACTIF		
Versements aux salariés		
Indemnités de congés annuels	**392 557**	368 766
Revenus de placements sur indemnités	**6 304**	6 336
Virements au fonds général d'administration		
Revenus d'intérêts	**3 765**	3 478
Indemnités de congés annuels non identifiées ou non réclamées	**119**	88
Moins-value des actifs liés aux instruments financiers dérivés	**–**	(121)
	402 745	378 547
AUGMENTATION DE L'ACTIF	**4 937**	17 183
ACTIF AU DÉBUT	**225 239**	208 056
ACTIF À LA FIN	**230 176**	225 239

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Fonds de réclamations de salaires

Actif et passif

au 31 décembre 2006

(en milliers de dollars)

	2006	2005
ACTIF		
Placements et revenus courus (note 4.1)	1 232	1 033
Réclamations des employeurs à recevoir	2 196	1 365
	3 428	2 398
PASSIF		
Chèques émis non encaissés	391	274
Créditeurs	31	34
Réclamations à verser aux salariés	3 006	2 090
	3 428	2 398

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'actif

de l'exercice terminé le 31 décembre 2006

AUGMENTATION DE L'ACTIF		
Réclamations perçues des employeurs	4 406	2 896
Revenus de placements	45	27
Augmentation des chèques émis non encaissés et créditeurs	114	(84)
	4 565	2 839
DIMINUTION DE L'ACTIF		
Réclamations versées aux salariés	3 473	2 548
Virement au fonds général d'administration - réclamations de salaires non identifiés	62	62
	3 535	2 610
AUGMENTATION DE L'ACTIF	1 030	169
ACTIF AU DÉBUT	2 398	2 229
ACTIF À LA FIN	3 428	2 398

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Fonds de cotisations patronales
Actif et passif

au 31 décembre 2006

(en milliers de dollars)

	2006	2005
ACTIF		
Placements et revenus courus (note 4.1)	1 031	1 403
Cotisations des employeurs à recevoir	517	523
Avances sur cotisations	130	130
	1 678	2 056
PASSIF		
Créditeurs	10	7
Cotisations des employeurs à remettre	1 668	2 049
	1 678	2 056

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'actif

de l'exercice terminé le 31 décembre 2006

AUGMENTATION DE L'ACTIF		
Cotisations des employeurs	10 065	9 948
Revenus de placements	30	20
Augmentation des créditeurs	3	3
	10 098	9 971
DIMINUTION DE L'ACTIF		
Remises de cotisations	10 446	9 371
Virement au fonds général d'administration - revenus de placements	30	20
	10 476	9 391
(DIMINUTION) AUGMENTATION DE L'ACTIF	(378)	580
ACTIF AU DÉBUT	2 056	1 476
ACTIF À LA FIN	1 678	2 056

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Fonds de cotisations syndicales
Actif et passif

au 31 décembre 2006

(en milliers de dollars)

	2006	2005
ACTIF		
Placements et revenus courus (note 4.1)	**4 147**	5 223
Cotisations des salariés à recevoir	**5 125**	4 868
Avances sur cotisations	**1 632**	1 617
	10 904	11 708
PASSIF		
Chèques émis non encaissés	**159**	85
Créditeurs	**114**	79
Cotisations des salariés à remettre	**10 631**	11 544
	10 904	11 708

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'actif

de l'exercice terminé le 31 décembre 2006

AUGMENTATION DE L'ACTIF		
Cotisations des salariés	**57 051**	56 816
Augmentation des chèques émis non encaissés et créditeurs	**109**	–
Augmentation des avances sur cotisations	**15**	18
Revenus de placements	**145**	112
	57 320	56 946
DIMINUTION DE L'ACTIF		
Remises de cotisations	**57 979**	54 339
Diminution des chèques émis non encaissés et créditeurs	**–**	939
Virement au fonds général d'administration - revenus de placements	**145**	112
	58 124	55 390
(DIMINUTION) AUGMENTATION DE L'ACTIF	**(804)**	1 556
ACTIF AU DÉBUT	**11 708**	10 152
ACTIF À LA FIN	**10 904**	11 708

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Fonds de contributions sectorielles résidentielles
Actif et passif
au 31 décembre 2006
(en milliers de dollars)

	2006	2005
ACTIF		
Placements et revenus courus (note 4.1)	**99**	83
Contributions des employeurs à recevoir	**123**	136
	222	219
PASSIF		
Contributions des employeurs à remettre	**222**	219
	222	219

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'actif
de l'exercice terminé le 31 décembre 2006

AUGMENTATION DE L'ACTIF		
Contributions des employeurs	**912**	921
Revenus de placements	**4**	3
	916	924
DIMINUTION DE L'ACTIF		
Remises de contributions	**913**	910
	913	910
AUGMENTATION DE L'ACTIF	**3**	14
ACTIF AU DÉBUT	**219**	205
ACTIF À LA FIN	**222**	219

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale
Actif et passif

au 31 décembre 2006

(en milliers de dollars)

	2006	2005
ACTIF		
Placements et revenus courus (note 4.1)	72	56
Cotisations des salariés à recevoir	257	294
	329	350
PASSIF		
Cotisations des salariés à remettre	329	350
	329	350

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'actif

de l'exercice terminé le 31 décembre 2006

AUGMENTATION DE L'ACTIF		
Cotisations des salariés	1 841	1 365
Revenus de placements	4	–
	1 845	1 365
DIMINUTION DE L'ACTIF		
Remises de cotisations	1 862	1 015
Virement au fonds général d'administration - revenus de placements	4	–
	1 866	1 015
(DIMINUTION) AUGMENTATION DE L'ACTIF	(21)	350
ACTIF AU DÉBUT	350	–
ACTIF À LA FIN	329	350

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Fonds spécial d'indemnisation
Bilan
au 31 décembre 2006
(en milliers de dollars)

	2006	2005
ACTIF		
Placements et revenus courus (note 4.1)	**6 307**	5 814
Contributions des employeurs à recevoir	**323**	302
Recouvrement d'indemnités à recevoir	**1 370**	1 550
	8 000	7 666
PASSIF		
Chèques émis non encaissés	**12**	20
Créditeurs	**5**	(35)
Indemnités à verser aux salariés	**2 186**	1 507
	2 203	1 492
AVOIR	**5 797**	6 174
	8 000	7 666

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'avoir
de l'exercice terminé le 31 décembre 2006

AUGMENTATION DE L'AVOIR		
Contributions des employeurs	**2 294**	2 341
Recouvrement d'indemnités	**251**	1 185
Pénalités	**193**	159
Revenus de placements	**214**	153
	2 952	3 838
DIMINUTION DE L'AVOIR		
Indemnités versées aux salariés	**3 115**	2 983
Virement au fonds général d'administration - revenus de placements	**214**	153
	3 329	3 136
(DIMINUTION) AUGMENTATION DE L'AVOIR	**(377)**	702
AVOIR AU DÉBUT	**6 174**	5 472
AVOIR À LA FIN	**5 797**	6 174

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Fonds de qualification
Bilan

au 31 décembre 2006

(en milliers de dollars)

	2006	2005
ACTIF		
Placements et revenus courus (note 4.1)	3 606	3 188
Contributions des employeurs à recevoir	57	84
	3 663	3 272
PASSIF		
Indemnités à verser aux salariés	9	16
	9	16
AVOIR (note 16)	3 654	3 256
	3 663	3 272

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'avoir

de l'exercice terminé le 31 décembre 2006

AUGMENTATION DE L'AVOIR		
Contributions des employeurs	520	525
Revenus de placements	114	72
	634	597
DIMINUTION DE L'AVOIR		
Indemnités versées aux salariés	236	244
	236	244
AUGMENTATION DE L'AVOIR	398	353
AVOIR AU DÉBUT	3 256	2 903
AVOIR À LA FIN	3 654	3 256

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Notes afférentes aux états financiers

pour l'exercice terminé au 31 décembre 2006

(tous les montants sont en milliers de dollars, à moins d'indication contraire)

1. CONSTITUTION ET OBJET

La Commission de la construction du Québec (CCQ), constituée en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q., chapitre R-20), est une personne morale au sens du Code civil et est chargée de la mise à exécution des conventions collectives propres à l'industrie de la construction, de tout régime relatif aux avantages sociaux ainsi que de la formation professionnelle et de la gestion de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction. À cette fin, la CCQ administre onze fonds, un régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance.

En vertu des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, la CCQ n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. VOCATION ET DESCRIPTION DES FONDS ET RÉGIMES

2.1. Fonds général d'administration

Ce fonds est établi pour rendre compte des opérations que la CCQ exerce pour la mise à exécution des conventions collectives conclues en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, incluant l'administration de tout régime complémentaire d'avantages sociaux et des autres fonctions que cette loi lui confère.

2.2. Régime supplémentaire de rentes

La description fournie ci-dessous ne constitue qu'un résumé du Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec (Régime). Pour obtenir des renseignements plus complets concernant ce régime, les lecteurs devront se reporter au *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* (R-20, r. 14.01). Ce règlement est publié dans la Gazette officielle du Québec.

Généralités

Il s'agit d'un régime de retraite interentreprises qui a été élaboré par le Comité des avantages sociaux de l'industrie de la construction et qui a remplacé, depuis le 1er janvier 1976, les régimes en vigueur antérieurement. En vertu du Régime, les cotisations sont versées par les employeurs et les participants. Le Régime est enregistré conformément à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1), au numéro 25299.

Une caisse de retraite est établie pour recevoir les cotisations des participants et des employeurs et pourvoir au paiement des prestations payables en vertu du régime. Le Régime est constitué de trois comptes distincts : le compte général, le compte complémentaire et le compte des retraités.

Jusqu'au 25 décembre 2004, le compte général était alimenté par les cotisations des employeurs et des participants en vertu d'une formule générale applicable à tous les participants. Il constituait une disposition à prestations déterminées et prévoyait l'accumulation de crédits de rentes sur la base des heures travaillées ajustées. Depuis le 26 décembre 2004, le compte général est alimenté uniquement par les cotisations des employeurs pour service passé. Ces cotisations pour service passé sont versées pour amortir le déficit actuariel du régime.

Le compte général assume les dépenses imputées par le fonds général d'administration concernant l'administration du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance de base ainsi que les autres dépenses administratives du compte des retraités.

Le compte complémentaire constitue une disposition à cotisations déterminées et la rente payable est égale au montant de la rente constituée par la valeur accumulée du compte du participant à la date de sa retraite. Jusqu'au 25 décembre 2004, le compte complémentaire recevait les cotisations versées par les participants selon des formules spécifiques à chaque métier ou occupation. Depuis le 26 décembre 2004, il reçoit les cotisations des employeurs pour service courant, les cotisations des participants en vertu de la formule générale applicable à tous les participants ainsi que celles versées selon des formules spécifiques à chaque métier ou occupation.

Les comptes général et complémentaire pourvoient au paiement de la prestation payable à l'occasion du décès ou du départ d'un participant non retraité. Lors de la retraite d'un participant, une partie de l'actif des deux comptes est transférée au compte des retraités afin de pourvoir à la constitution de la rente viagère payable au retraité ou à son conjoint.

Le compte des retraités bénéficie des revenus de son actif propre.

Politique de capitalisation

Au sens de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1), il n'y a aucun promoteur du Régime car ce dernier a été créé en vertu du *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* (R-20, r. 14.01). Ce règlement vise à donner effet à des clauses des conventions collectives de l'industrie de la construction, dont la CCQ doit assurer l'application.

Conformément à l'article 118 de ce règlement, la CCQ fait évaluer, au plus tard trois ans après la dernière évaluation, le régime de retraite par un actuaire externe. L'évaluation entre en vigueur le 31 décembre de l'année. L'opinion actuarielle vaut pour les trois années qui suivent la date d'entrée en vigueur de l'évaluation. L'approche préconisée pour se prémunir contre les fluctuations du rendement de l'actif et les ajustements des hypothèses économiques et démographiques est l'utilisation d'une réserve pour fluctuations économiques pour le compte général et d'une réserve pour indexations futures pour le compte des retraités.

Les objectifs de l'évaluation actuarielle sont les suivants : recommander, s'il y a lieu, un ajustement de la cotisation patronale entre la cotisation patronale pour le service passé et celle pour le service courant et recommander un ajustement, s'il y a lieu, des rentes de base accumulées et des rentes en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de l'évaluation. Cette évaluation repose sur des hypothèses déterminées par les actuaires externes à la CCQ (voir notes 8.1 et 8.2).

Prestations de retraite

Le participant acquiert droit à une rente de retraite sans réduction à l'âge de 65 ans; à l'âge de 60 ans, si la somme de son âge et de ses heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 70 et, à l'âge de 55 ans, si la somme de son âge et de ses heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 80 et si la somme de son âge et de ses années de service atteint ou dépasse 80.

Dans le cas d'un participant âgé de 55 ans dont la somme de l'âge et des heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 80 mais dont la somme de l'âge et des années de service est inférieure à 80, sa rente n'est pas réduite, sauf pour la portion relative à des heures travaillées après 1991, qui est réduite de ¼ % par mois compris entre la date de sa retraite et la date la plus rapprochée entre celle à laquelle la somme de son âge et de ses années de service aurait atteint 80 s'il avait continué d'accumuler des années de service et celle où il aurait atteint l'âge de 60 ans.

Le participant acquiert droit à une rente de retraite anticipée avec réduction actuarielle à l'âge de 55 ans ou à l'âge de 50 ans, si la somme de son âge et de ses heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 60.

Le participant prenant sa retraite avant 65 ans peut choisir de recevoir une rente majorée pour ensuite recevoir une rente réduite à compter de l'âge de 65 ans.

Les rentes sont sujettes à des ajustements déterminés par la CCQ à la suite d'une évaluation actuarielle du régime.

Prestations d'invalidité

Tout participant aux prises avec une invalidité totale, qui a accumulé au moins 21 000 heures travaillées et a atteint l'âge de 50 ans, est admissible à la retraite pour invalidité à compter de la 53e semaine suivant le début de son invalidité. Le cas échéant, la rente payable en vertu du compte général, pour service antérieur au 26 décembre 2004, est réduite de ¼ % par mois, compris entre la date de retraite du participant et la date la plus rapprochée à laquelle il aurait été admissible à une rente de retraite sans réduction. La rente payable en vertu du compte complémentaire est égale à la rente constituée par la valeur accumulée du compte du participant à la date de sa retraite. La rente d'invalidité totale demeure payable même si l'invalidité cesse.

Prestations au décès

Lors du décès d'un participant non retraité, son conjoint survivant admissible reçoit une prestation forfaitaire égale à la valeur actuarielle de la rente constituée par le participant.

Lorsqu'un retraité décède avant d'avoir reçu 60 versements mensuels, son conjoint reçoit une rente égale à 100 % de la rente que recevait le retraité, et ce, jusqu'à ce qu'un total de 60 versements mensuels aient été versés au retraité et à son conjoint. Par la suite, la rente payable au conjoint est réduite à 60 % de la rente que recevait le retraité (50 % si le conjoint a renoncé à la rente réversible à 60 % au moment de la retraite du participant).

Lorsqu'un retraité décède après avoir reçu 60 versements mensuels, son conjoint reçoit une rente égale à 60 % de la rente que recevait le retraité (50 % si le conjoint, au moment de la retraite du participant, a renoncé à la rente réversible à 60 %).

Lorsqu'un retraité décède sans conjoint et avant d'avoir reçu 60 versements mensuels, son bénéficiaire désigné reçoit une prestation forfaitaire égale à la valeur actuarielle du solde des 60 versements mensuels garantis au moment de la retraite.

Depuis le 26 décembre 2004, le participant peut choisir que sa rente soit remplacée par une rente dont le paiement garanti est de 10 ans. Dans ce cas, il faut remplacer 60 versements par 120 versements, partout où ils s'y retrouvent.

Prestations de départ

Un participant n'ayant eu aucune heure de travail à son crédit pendant 24 mois consécutifs a droit à une rente différée égale à la rente de base du compte général et à la rente relative à son compte complémentaire. Toutefois, tant que le participant n'est pas admissible à une rente de retraite normale ou anticipée, il peut demander le transfert de la valeur actuarielle de sa rente différée à un autre véhicule d'épargne-retraite autorisé.

Cotisations et contributions après retraite

Jusqu'au 25 décembre 2004, les cotisations reçues par un participant recevant une rente de retraite ou ayant dépassé l'âge normal de la retraite lui étaient remboursées au cours de l'année suivante. Depuis le 26 décembre 2004, les cotisations des employeurs pour service passé versées au compte général ne lui sont plus remboursées.

Loi sur les régimes complémentaires de retraite

La *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (2000, chapitre 41), entrée en vigueur le 1er janvier 2001, a apporté des modifications à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1). Le Régime est assujetti à cette loi. La CCQ a engagé des discussions avec la Régie des rentes du Québec quant à l'application de cette loi pour ce régime étant donné que la mise en œuvre de plusieurs dispositions de cette loi lui causerait des difficultés excessives en raison de ses caractéristiques particulières. Ces discussions ont amené la publication, le 12 mai 2004, du Décret 415-2004 soustrayant le Régime à certaines dispositions de ladite loi ou reportant leur mise en application. Cependant, certains éléments concernant le financement et la solvabilité du régime demeurent en discussion.

L'évaluation actuarielle préparée pour le Régime au 31 décembre 2006 reflète les modifications requises en 2004 et 2005 par le Décret 415-2004.

2.3. Régimes d'assurance

Une caisse de prévoyance collective est établie afin de recevoir les contributions des employeurs et les cotisations volontaires des salariés et de pourvoir au paiement des prestations et indemnités prévues par les régimes d'assurance et au paiement des autres frais inhérents.

Des caisses supplémentaires sont établies en vue de recevoir la partie supplémentaire des contributions pour le compte des salariés qui exercent un métier ou un groupe de métiers particuliers et de pourvoir au paiement des primes et dépenses afférentes aux régimes supplémentaires d'assurance. Les régimes supplémentaires pour les metiers et occupations d'électriciens, de couvreurs, de ferblantiers, de tuyauteurs, de travailleurs de lignes, de mécaniciens en protection-incendie, de frigoristes, de mécaniciens de chantier et métiers de la truelle (briqueteurs, cimentiers-applicateurs, plâtriers et carreleurs) ont été cumulés aux fins de présentation des états financiers.

Depuis 1998, la caisse de prévoyance collective du régime d'assurance de base assure le paiement des protections additionnelles prévues par les régimes supplémentaires, moyennant le versement d'une prime d'assurance pour chaque assuré par un régime supplémentaire. Cette prime est établie au début de l'année qui suit la période de couverture.

2.4. Fonds en fidéicommis

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs pour le financement de la formation des travailleurs de l'industrie de la construction, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction, soit celles des secteurs institutionnel et commercial, industriel, de même que génie civil et voirie.

Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs pour le financement de la formation des travailleurs du secteur résidentiel, conformément à la convention collective de ce secteur de l'industrie de la construction.

Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

Ce fonds est établi pour rendre compte des indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et des revenus de placements qu'elles produisent pour le compte des salariés de l'industrie de la construction, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction.

Fonds de réclamations de salaires

Ce fonds est établi pour rendre compte des réclamations de salaires produites par la CCQ pour le compte des salariés de l'industrie de la construction, conformément à l'article 81 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.*

Fonds de cotisations patronales

Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations des employeurs pour le compte de l'Association des entrepreneurs en construction du Québec, conformément à l'article 40 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.*

Fonds de cotisations syndicales

Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations syndicales des salariés de l'industrie de la construction pour le compte des associations syndicales, conformément à l'article 38 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.*

Fonds de contributions sectorielles résidentielles

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs afin de permettre aux parties patronale et syndicale de conduire en chantier, la mise en place harmonieuse et la diffusion des conditions de travail applicables et, d'en mesurer la pertinence et l'efficacité et de mener toutes autres démarches et analyses destinées à favoriser le rapprochement et la concertation des parties, conformément à la convention collective du secteur résidentiel de l'industrie de la construction.

Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale

Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations des salariés afin de permettre aux associations syndicales d'offrir des services de formation dans le but de développer les compétences dans tous les aspects relatifs aux relations de travail, conformément aux conventions collectives des secteurs industriel, institutionnel et commercial, de même que génie civil et voirie.

Fonds spécial d'indemnisation

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs pour indemniser les salariés de l'industrie de la construction des pertes de salaires et d'avantages sociaux qu'ils subissent en raison de l'insolvabilité de leur employeur ou lorsqu'ils sont appelés à agir comme juré, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction.

Fonds de qualification

Ces fonds sont établis pour rendre compte des contributions des employeurs pour indemniser les salariés qui doivent acquitter les frais reliés au renouvellement du certificat de compétence délivré par le Bureau canadien de la soudure, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction. Les fonds de qualification des mécaniciens, serruriers, monteurs, ferrailleurs, électriciens, ferblantiers, chaudronniers, tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie ont été cumulés aux fins de présentation des états financiers.

3. SOMMAIRE DES PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES

3.1. Principes de consolidation

Les états financiers du régime supplémentaire de rentes, des régimes d'assurance et des fonds en fidéicommis ne sont pas consolidés dans les états financiers du fonds général d'administration, car en vertu des lois, des règlements et des conventions collectives, les fonds et les régimes constituent des fiducies légales distinctes.

3.2. Utilisation d'estimations

La préparation des états financiers conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, exige que la direction de la CCQ ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont une incidence à l'égard de la comptabilisation des actifs et des passifs, de la présentation des actifs et des passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que de la comptabilisation des revenus et des dépenses au cours de la période visée par les états financiers. Les résultats réels pourraient différer de ces estimations.

3.3. CONSTATATION DES REVENUS ET VIREMENTS

Fonds général d'administration

Revenus de prélèvements

Les revenus de prélèvements sont constatés dans l'exercice correspondant aux heures travaillées.

Virement d'indemnités et de réclamations non identifiées ou non réclamées

En vertu de la réglementation, les réclamations de salaires gardées en fidéicommis et payables à des salariés non identifiés depuis trois ans au 31 décembre d'une année ainsi que les indemnités de congés gardées en fidéicommis non réclamées ou non identifiées depuis trois ans au premier janvier d'une année sont virées aux revenus du Fonds général d'administration pour son administration.

Revenus de placements

En vertu de la réglementation, les revenus de placements générés par le fonds de cotisations patronales, le fonds de cotisations syndicales, le fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale et le fonds spécial d'indemnisation sont virés aux revenus du Fonds général d'administration pour son administration.

Virement provenant des régimes supplémentaires de rentes et d'assurance, du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

En vertu de la réglementation, les virements provenant des régimes supplémentaires de rentes et d'assurance, du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel sont fixés annuellement par la CCQ. Le montant requis pour acquitter les frais d'administration de ces fonds est fixé selon une formule établie et approuvée par le Conseil d'administration.

Virement d'intérêts provenant du Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

En vertu de la réglementation, des intérêts provenant du Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés sont virés au Fonds général d'administration en vue de défrayer les frais d'administration et de perception de ce fonds jusqu'à concurrence d'une somme égale à 25 % des intérêts générés par le fonds plus un montant forfaitaire de 965 000 $.

Régimes d'assurance

Contributions des employeurs et cotisations volontaires des salariés

Les revenus de contributions des employeurs et de cotisations volontaires des salariés sont constatés dans l'exercice correspondant aux périodes de couverture des assurés.

Contributions perçues d'avance pour couvertures éventuelles

Les contributions perçues d'avance pour couvertures éventuelles sont constituées de contributions des employeurs visant à maintenir l'assurabilité des salariés. Elles sont reportées et virées aux revenus de l'exercice correspondant aux périodes d'assurance pour lesquelles elles sont utilisées.

Fonds en fidéicommis

Les contributions des employeurs et les cotisations des salariés sont constatées dans l'exercice correspondant aux heures travaillées.

3.4. Trésorerie et équivalents de trésorerie

Les éléments de trésorerie et les équivalents de trésorerie se composent des soldes d'encaisse, des découverts et emprunts bancaires et des placements très liquides, qui ont des échéances de trois mois ou moins à compter de leur date d'acquisition.

3.5. Placements

Fonds général d'administration, régimes d'assurance et fonds en fidéicommis

Les placements sont inscrits au coût, à l'exception des obligations qui le sont au coût amorti.

Les placements acquis en devises étrangères sont convertis au taux de change en vigueur à la date d'acquisition. Les revenus provenant de ces placements sont convertis au taux de change en vigueur à la date des opérations.

Pour les fins de la présentation de la note 4.1, la juste valeur des placements détenus en devises étrangères est convertie en dollars canadiens au taux de change en vigueur à la fin de l'exercice.

Régime supplémentaire de rentes

Les placements sont inscrits à la juste valeur, déterminée par la Caisse de dépôt et placement du Québec.

3.6. Instruments financiers dérivés

Conformément à la politique de placement des fonds sous gestion visant le fonds général d'administration, les régimes d'assurance et les fonds en fidéicommis, la CCQ utilise les instruments financiers dérivés afin de gérer son risque de change sur les placements détenus en devises étrangères. Les instruments financiers dérivés sont constitués de contrats de change à terme. La CCQ ne recourt pas à ces véhicules de placements à des fins de négociation ou de spéculation.

Les instruments financiers sont comptabilisés à la juste valeur. Selon cette méthode, les gains ou pertes non réalisés sont constatés aux résultats et la contrepartie est présentée au bilan.

3.7. Actifs à long terme

Fonds général d'administration

Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût. Le coût du bien loué en vertu d'un contrat de location-acquisition représente la valeur actualisée des paiements minimums exigibles en vertu du bail.

L'amortissement est calculé selon la méthode de l'amortissement linéaire établie en fonction des durées d'utilisation:

Bâtiments	40 ans
Aménagements des bâtiments	5 ans
Mobilier et équipement	10 ans
Équipement informatique	5 ans
Améliorations locatives	4 ans

Actifs incorporels

Les actifs incorporels correspondent au coût des logiciels et des projets de développements informatiques en cours et sont amortis selon la méthode de l'amortissement linéaire. Celle-ci est établie en fonction d'une durée d'utilisation de trois ans. L'amortissement des projets de développements informatiques débute lorsque les projets sont terminés.

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Matériaux réutilisables pour la formation

Les matériaux réutilisables pour la formation correspondent aux actifs achetés dans le cadre des activités de formation. Ils sont amortis selon la méthode de l'amortissement linéaire, établie en fonction de la durée d'utilisation prévue par les ententes convenues entre la CCQ et les commissions scolaires. La durée des ententes peut être de trois, cinq ou dix ans.

3.8. Revenus reportés

Fonds général d'administration

Les revenus reportés correspondent aux incitatifs accordés à la CCQ par les bailleurs pour la location de bureaux. Les incitatifs sont amortis selon la méthode de l'amortissement linéaire, établie en fonction de la durée des baux prévus de cinq ans. L'amortissement est constaté aux résultats en diminution de la dépense de loyer.

3.9. Avantages sociaux futurs

Fonds général d'administration

Les régimes à prestations déterminées et des avantages complémentaires de retraite offerts aux employés de la CCQ sont comptabilisés comme suit :

- Les actifs des régimes sont mesurés à la juste valeur.
- La CCQ utilise une évaluation axée sur la valeur marchande des actifs qui tient compte de l'incidence des gains ou pertes de placements sur une période de trois ans à partir de l'exercice au cours duquel ils se produisent aux fins de la mesure des coûts de retraite.
- Les gains et pertes actuariels nets, fondés sur la valeur marchande des actifs des régimes, en excédent de 10 % du montant le plus élevé entre l'obligation au titre des prestations constituées et la valeur axée sur la valeur marchande des actifs des régimes, ainsi que les coûts des services passés sont portés aux résultats sur la durée moyenne estimative du reste de la carrière active des participants.
- Le coût des prestations de retraite et des avantages complémentaires de retraite des employés est établi d'après des calculs actuariels qui font appel à la méthode de répartition des prestations au prorata des années de service et aux meilleures estimations de la direction du rendement prévu des placements des régimes, de la croissance des salaires, de l'âge de retraite des employés, la mortalité des participants aux régimes et des coûts des soins de santé.
- Le coût des prestations de retraite et des avantages complémentaires de retraite des employés est constaté aux résultats au fur et à mesure que les services sont rendus par les employés.
- La date de mesure utilisée par la CCQ est le 31 décembre.

3.10. Indemnités versées aux salariés

Fonds spécial d'indemnisation

Les indemnités versées aux salariés sont comptabilisées lorsqu'il est reconnu et prouvé que l'employeur est insolvable.

4. PLACEMENTS

4.1. Placements et revenus courus

Fonds général d'administration, régimes d'assurance et fonds en fidéicommis - au coût

	2006		2005	
	Coût	Juste valeur	Coût	Juste valeur
Encaisse	51 275	51 275	35 580	35 580
Dépôt à court terme [1]	253 298	253 299	226 975	226 975
Obligations [2]	333 546	340 941	348 367	358 303
Actions [3]	261 948	307 016	246 101	277 361
Immobiliers	56 033	69 828	–	–
Compte courtier [4]	(129)	(129)	(2 680)	(2 680)
Intérêts courus	5 110	5 110	4 224	4 224
	961 081	1 027 340	858 567	899 763

(1) Venant à échéance au plus tard le 1er décembre 2007 et aux taux d'intérêt variant de 2,75 % à 6,06 %.

(2) À échéances diverses allant jusqu'en 2044 et aux taux de rendement variant de 2,11 % à 11,50 %.

(3) Comprend le coût et la juste valeur des actions américaines, respectivement de 98 760 613 $ et 105 605 100 $, pour l'exercice 2006. Cette plus-value est attribuable à la fluctuation de la devise américaine par rapport à la devise canadienne, entre la date d'acquisition des placements et la date de clôture des états financiers.

(4) Correspond aux transactions en attente de règlement.

Les placements et revenus courus sont répartis comme suit dans les différents fonds :

	2006		2005	
	Coût	Juste valeur	Coût	Juste valeur
Fonds général d'administration	65 283	65 283	54 345	54 345
Régime d'assurance de base	468 968	507 523	393 813	416 929
Régimes supplémentaires d'assurance	41 132	44 881	36 188	38 702
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction	146 871	163 224	140 045	149 062
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel	27 118	29 922	25 174	26 799
Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	195 215	200 013	192 202	197 125
Fonds de réclamations de salaires	1 232	1 232	1 033	1 033
Fonds de cotisations patronales	1 031	1 031	1 403	1 403
Fonds de cotisations syndicales	4 147	4 147	5 223	5 223
Fonds de contributions sectorielles résidentielles	99	99	83	83
Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale	72	72	56	56
Fonds spécial d'indemnisation	6 307	6 307	5 814	5 815
Fonds de qualification	3 606	3 606	3 188	3 188
	961 081	1 027 340	858 567	899 763

Régime supplémentaire de rentes - à la juste valeur

	2006		2005	
	Coût	Juste valeur	Coût	Juste valeur
Encaisse	**12 172**	**12 172**	12 796	12 796
Dépôt à court terme [1]	**59 287**	**59 287**	86 337	86 337
Obligations [2]	**1 115**	**1 115**	8 221	8 236
Intérêts courus	**403**	**403**	340	340
	72 977	**72 977**	107 694	107 709

(1) Venant à échéance au plus tard le 1er décembre 2007 et aux taux d'intérêt variant de 2,75 % à 6,06 %.

(2) À échéances diverses allant jusqu'en 2044 et aux taux de rendement variant de 2,11 % à 11,50 %.

Ces placements et intérêts courus sont répartis comme suit dans les différents comptes :

	2006		2005	
	Coût	Juste valeur	Coût	Juste valeur
Compte général	**(16 751)**	**(16 751)**	42 043	42 049
Compte complémentaire	**10 615**	**10 615**	(10 040)	(10 042)
Compte des retraités	**79 113**	**79 113**	75 691	75 702
	72 977	**72 977**	107 694	107 709

4.2. Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec - à la juste valeur

Les fonds du régime supplémentaire de rentes confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) se détaillent comme suit :

	2006	2005
Compte général		
Avances	(11 003)	–
Dépôts à participation [1]	3 761 228	3 426 540
Revenus courus	20 640	16 991
	3 770 865	3 443 531
Compte complémentaire		
Dépôt à vue	25 009	70 013
Dépôts à participation [1]	2 369 502	1 859 673
Revenus courus	12 007	11 006
	2 406 518	1 940 692
Compte des retraités		
Dépôt à vue (avances)	11 004	(5 001)
Dépôts à participation [1]	4 860 112	4 337 569
Revenus courus	27 428	27 737
	4 898 544	4 360 305
	11 075 927	9 744 528

(1) Les dépôts à participation tenus pour chacun des comptes du régime supplémentaire de rentes sont exprimés en unités. Ces unités sont remboursables à la juste valeur de l'avoir net du fonds à la fin de chaque mois sur préavis et selon les modalités des règlements de la CDPQ. La CDPQ attribue à la clôture du mois, à chacun des comptes, le revenu net des frais de gestion.

5. ACTIFS À LONG TERME

5.1. Fonds général d'administration

Immobilisations corporelles

	Coût	Amortissement cumulé	2006 Net	2005 Net
Terrain	672	–	672	672
Bâtiments	8 718	6 123	2 595	2 812
Aménagements des bâtiments	2 841	1 846	995	1 307
Mobilier et équipement	6 502	4 693	1 809	1 893
Équipement informatique	8 052	5 173	2 879	2 979
Améliorations locatives	1 614	1 208	406	436
	28 399	19 043	9 356	10 099
Équipement informatique loué en vertu d'un contrat de location-acquisition	–	–	–	440
	28 399	19 043	9 356	10 539

Actifs incorporels

	Coût	Amortissement cumulé	2006 Net	2005 Net
Logiciels	7 809	5 155	2 654	2 321
Projets de développement informatique	1 230	–	1 230	836
	9 039	5 155	3 884	3 157

5.2. Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

	Coût	Amortissement cumulé	2006 Net	2005 Net
Matériaux réutilisables pour la formation				
Fonds de formation	2 502	1 509	993	1 197
Plan de formation	194	112	82	15

6. EMPRUNT BANCAIRE

La CCQ a un crédit renouvelable annuellement le 1er juillet auprès d'une institution financière. Au 31 décembre 2006, le montant maximum que pouvait prélever la CCQ pour sa gestion propre s'établissait à 7 000 000 $. Les montants prélevés portent intérêt au taux préférentiel. De plus, lors d'un découvert de banque relié à un ou plusieurs fonds en fidéicommis, des avances substantielles peuvent être consenties par l'institution financière, pour une période ne dépassant pas normalement quelques jours et portant intérêt au même taux préférentiel.

7. FLUX DE TRÉSORERIE

7.1. Fonds général d'administration

	2006	2005
Variations des éléments hors caisse du fonds de roulement		
Prélèvements à recevoir	(703)	(794)
Débiteurs	(768)	1 036
Subventions à recevoir du gouvernement du Québec	–	3 550
Frais payés d'avance	350	(265)
Créditeurs et frais courus	1 529	(1 586)
Revenus reportés	–	(87)
Subventions du gouvernement du Québec reportées	165	(5 030)
	573	(3 196)

La trésorerie et les équivalents de trésorerie figurant dans l'état des flux de trésorerie du fonds général d'administration comprennent les montants suivants comptabilisés au bilan :

	2006	2005
Encaisse	2 889	–
Chèques émis non encaissés	–	(181)
Placements et revenus courus [1]	37 577	23 518
	40 466	23 337

(1) Les placements et revenus courus ont des échéances de trois mois ou moins.

7.2. Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

	2006	2005
Variations des éléments hors caisse du fonds de roulement		
Contributions des employeurs à recevoir	27	(255)
Frais payés d'avance	(261)	(668)
Créditeurs	12	14
Activités de formation à payer	732	(1 872)
Passifs liés aux instruments financiers dérivés	683	(432)
	1 193	(3 213)

La trésorerie et les équivalents de trésorerie figurant dans l'état des flux de trésorerie du fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction comprennent les montants suivants comptabilisés au bilan :

	2006	2005
Chèques émis non encaissés	(137)	(126)
Placements et revenus courus [1]	4 179	2 941
	4 042	2 815

(1) Les placements et revenus courus ont des échéances de trois mois ou moins.

7.3. Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

	2006	2005
Variations des éléments hors caisse du fonds de roulement		
Contributions des employeurs à recevoir	(107)	(16)
Frais payés d'avance	(12)	(774)
Créditeurs	3	3
Activités de formation à payer	73	341
Passifs liés aux instruments financiers dérivés	119	(77)
	76	(523)

La trésorerie et les équivalents de trésorerie figurant dans l'état des flux de trésorerie du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel comprennent les montants suivants comptabilisés au bilan :

	2006	2005
Placements et revenus courus [1]	771	531
	771	531

(1) Les placements et revenus courus ont des échéances de trois mois ou moins.

8. OBLIGATIONS RELATIVES AUX PRESTATIONS

8.1. Obligations du Régime supplémentaire de rentes

La firme d'actuaires Groupe-conseil Aon a établi la valeur actuarielle des prestations constituées du compte général et du compte des retraités à même les renseignements arrêtés au 1er janvier 2006 et cette valeur a été actualisée par projection au 31 décembre 2006. La valeur actuarielle a été déterminée au moyen de la méthode de répartition des prestations constituées et à partir des hypothèses les plus probables, en incluant des marges appropriées pour des écarts défavorables. Selon cette méthode, les engagements correspondent à la valeur actuarielle, à la date de l'évaluation, des créances de rentes et autres prestations payables en fonction des heures ajustées accumulées à cette date. Le compte complémentaire n'est pas visé puisque cette partie du régime est à cotisations déterminées et les obligations de ce compte sont donc égales à l'actif.

Selon cette évaluation, la valeur actuarielle des prestations au 31 décembre et les principales composantes de l'évolution des valeurs actuarielles au cours de l'exercice ainsi que la valeur des réserves déterminée conformément au *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* s'établissent comme suit :

	2006	2005
Compte général	4 496 562	4 534 979
Compte des retraités	4 582 834	4 194 881
Valeur actuarielle des prestations constituées à la fin de l'exercice	9 079 396	8 729 860
Réserve pour fluctuations économiques au compte général	899 646	701 023
Réserve pour indexations futures au compte des retraités	33 252	–
Réserve spéciale prise à même le compte général égale à la différence entre la valeur des obligations du compte des retraités et l'actif de ce compte	–	82 028
Valeur actuarielle des prestations constituées et réserves à la fin de l'exercice	10 012 294	9 512 911
Valeur actuarielle des prestations constituées au début de l'exercice	8 729 860	8 389 045
Changements apportés au régime	–	(57 997)
Modifications des hypothèses actuarielles	240 613	242 934
Intérêts cumulés sur les prestations	512 912	515 573
Prestations versées	(528 043)	(504 622)
Transfert du compte complémentaire	82 774	64 978
Pertes d'expérience	41 280	79 949
Valeur actuarielle des prestations constituées à la fin de l'exercice	9 079 396	8 729 860

Les hypothèses utilisées pour déterminer la valeur actuarielle des prestations constituées tiennent compte des prévisions concernant la situation du marché à long terme. Les hypothèses actuarielles significatives à long terme et utilisées pour l'évaluation sont les suivantes :

(en pourcentage)	2006	2005
Rendement à moyen terme et à long terme de l'actif	**5,82**	6,00

Les taux d'intérêts utilisés pour le calcul des engagements du compte général sont réduits de 0,25 % avant la retraite afin de tenir compte des frais d'administration.

8.2. Valeur actuarielle de l'actif net disponible

La valeur actuarielle de l'actif net disponible pour le service des prestations a été déterminée de manière à tenir compte des tendances à long terme du marché, en conformité avec les hypothèses sous-jacentes à l'évaluation des prestations constituées. Cette évaluation est fondée sur une méthode selon laquelle la valeur actuarielle de l'actif est déterminée sur la base de la différence entre les valeurs marchandes réelles et espérées des placements des trois dernières années. La valeur ajustée de l'actif est limitée à 107 % de la valeur marchande depuis le 31 décembre 2002.

Ces valeurs actuarielles s'établissent comme suit :

	2006 (1)	2005 (1)
Juste valeur de l'actif net disponible pour le versement des prestations		
Compte général	**3 596 408**	3 435 143
Compte des retraités	**4 740 908**	4 286 625
	8 337 316	7 721 768
Modification des justes valeurs non prises en compte dans la valeur actuarielle de l'actif net	**(212 047)**	(347 460)
Valeur actuarielle de l'actif net disponible pour le versement des prestations	**8 125 269**	7 374 308

(1) Les valeurs illustrées représentent des extrapolations.

8.3. Politique de capitalisation

Depuis le 26 décembre 2004, la cotisation salariale des participants au montant de 0,80 $ par heure travaillée, déterminée par les clauses communes aux quatre conventions collectives sectorielles de l'industrie, est versée au compte complémentaire en addition de celles déjà prévues par les clauses particulières applicables aux divers métiers et occupations. La cotisation des participants au compte complémentaire a varié de 0,15 $ à 3,80 $ par heure travaillée depuis le début du régime.

Pour l'exercice 2006, les cotisations des employeurs pour service passé et courant versées par heure travaillée respectivement aux comptes général et complémentaire s'établissent comme suit :

(en dollars)		2006	
		1er janvier au 29 avril	30 avril au 31 décembre
Apprenti	Compte général Service passé	**2,305**	**2,305**
	Compte complémentaire Service courant	**0,46**	**0,46**
Compagnon	Compte général Service passé	**2,625**	**2,305**
	Compte complémentaire Service courant	**1,20**	**1,20**

La dernière évaluation actuarielle déposée auprès de la Régie des rentes du Québec est celle au 31 décembre 2003. L'évaluation actuarielle au 31 décembre 2006 indique l'existence d'une réserve pour fluctuations économiques de 899 646 000 $ dans le compte général considérant les cotisations futures pour services passés prévues jusqu'au 31 décembre 2018, une réserve pour indexations futures de 33 252 000 $ dans le compte des retraités et une obligation non capitalisée au 31 décembre 2006 de 954 127 000 $. Cette obligation est en voie de capitalisation, sur une période se terminant le 31 décembre 2018, par une cotisation des employeurs pour services passés établie à 2,305 $ par heure travaillée pour un apprenti jusqu'au 31 décembre et à 2,185 $ par la suite. Pour un compagnon, cette cotisation est de 2,625 $ par heure travaillée jusqu'au 29 avril, de 2,305 $ jusqu'au 31 décembre et de 2,185 $ par la suite.

8.4. Non respect de la règle d'amortissement du déficit actuariel prévu à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* indique que la période d'amortissement des déficits actuariels pour fins de solvabilité, découlant d'une modification au régime, ne peut excéder cinq ans. L'application de la période d'amortissement prévue par la loi entraînerait une cotisation de 4,176 $ par heure travaillée au lieu de 2,185 $ pour un apprenti ou un compagnon aux fins d'amortir la portion du déficit de 965 773 000 $ au 31 décembre 2006 qui ne serait pas couverte par les cotisations pour services passés prévues pour les cinq prochaines années.

9. PASSIFS ACTUARIELS

Régimes d'assurance

Les passifs actuariels représentent les engagements du régime d'assurance de base en lien avec les couvertures d'assurance en vigueur au 31 décembre 2006 et se détaillent comme suit :

	2006	2005
Provisions pour prestations engagées	**34 321**	32 484
Provisions pour rentes aux assurés invalides	**36 500**	33 819
	70 821	66 303

Une autre évaluation actuarielle a été préparée pour fins de solvabilité.

10. ENGAGEMENTS

Fonds général d'administration

La CCQ est engagée d'après des baux à long terme échéant à diverses dates jusqu'au 31 août 2011 pour la location de bureaux. Dans certains cas, ces baux comportent une option de renouvellement de cinq ans. Les loyers relatifs aux espaces loués ont totalisé 1 622 902 $ (1 508 007 $ en 2005) pour l'exercice 2006. Les loyers minimums futurs en vertu des baux s'y rattachant pour les cinq prochains exercices sont comme suit :

2007	1 606
2008	1 165
2009	722
2010	580
2011	96
	4 169

11. ÉVENTUALITÉS

Des poursuites judiciaires contre la CCQ, au montant de 6 177 064 $, sont en cours à la date de préparation des états financiers. Dans certaines de ces poursuites, les assureurs de la CCQ ont pris fait et cause pour celles-ci. Sur la foi des renseignements disponibles, la direction est d'avis qu'il est peu probable qu'une responsabilité puisse être considérée comme étant importante quant à ces poursuites par rapport à la situation financière de la CCQ. Tout paiement par la CCQ, le cas échéant, sera alors comptabilisé aux charges de l'exercice.

12. PASSIF AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES EN VERTU DES AVANTAGES SOCIAUX FUTURS

La CCQ offre deux régimes de retraite à prestations déterminées contributifs à l'ensemble de ses employés syndiqués et non syndiqués (hors convention). Elle offre également des régimes d'avantages complémentaires à la retraite. Ces régimes se composent d'allocations de retraite versées lors du départ à la retraite, de régimes de couverture d'assurance-maladie et de prestations d'assurance-vie au décès.

La CCQ a signé, en décembre 2005, une entente modifiant le règlement du Régime complémentaire de retraite des employés syndiqués de la CCQ. D'après cette entente, toute cotisation additionnelle versée par la CCQ, ayant pour but de financer le déficit du régime ou de permettre le plein financement de la cotisation d'exercice, lui sera remboursée dès que des excédents d'actifs se dégageront du Régime.

Les évaluations actuarielles les plus récentes pour les régimes offerts ont été préparées en date du 31 décembre 2004. Les prochaines évaluations actuarielles seront effectuées en date du 31 décembre 2007.

Les principales hypothèses actuarielles ayant servi à déterminer le coût des avantages et l'obligation au titre des prestations constituées sont les suivantes (hypothèses moyennes pondérées au 31 décembre) :

Hypothèses actuarielles

(en pourcentage)	2006	2005	2006	2005
	Régimes de retraite		Autres régimes	
Taux d'actualisation	5,15	5,20	5,20	5,75
Taux de rendement à long terme prévu des actifs	7,25	7,25	–	–
Taux de croissance des salaires	2,25 à 4,25	2,25 à 4,25	2,25 à 4,25	2,25 à 4,25

Les taux de croissance du coût des soins de santé sont les suivants au 31 décembre :

	2006	2005
Taux de croissance annuel moyen du coût des soins de santé	8 %	9 %
Baisse annuelle prévue du taux de croissance	1 %	1 %
Année de stabilisation	2009	2009

Le rapprochement de la situation de capitalisation des régimes et des montants inscrits au bilan s'établissent comme suit aux 31 décembre :

Situation de capitalisation

	2006	2005	2006	2005
	Régimes de retraite		Autres régimes	
Juste valeur des actifs des régimes	**295 458**	265 193	–	–
Obligations au titre des prestations constituées	**312 431**	295 299	**66 687**	60 744
Situation de capitalisation – (déficit)	**(16 973)**	(30 106)	**(66 687)**	(60 744)
Perte actuarielle nette non amortie	**(46 472)**	(60 164)	**(15 663)**	(16 061)
Coût des services passés non amorti	**3 232**	3 601	–	–
Actif au titre des prestations constituées (passif)	**26 267**	26 457	**(51 024)**	(44 683)
Provision pour moins-value	**(26 050)**	(26 457)	–	–
Actif au titre des prestations constituées (passif)	**217**	–	**(51 024)**	(44 683)

Selon les calculs actuariels effectués pour l'exercice 2006, le coût des avantages sociaux de la CCQ se présente comme suit :

	2006	2005	2006	2005
	Régimes de retraite		Autres régimes	
Coût des avantages sociaux constatés dans l'exercice	**3 710**	3 600	**7 903**	6 606

Les autres renseignements concernant les régimes à prestations déterminées de la CCQ se présentent comme suit :

	2006	2005	2006	2005
	Régimes de retraite		Autres régimes	
Cotisations de l'employeur	**3 927**	3 600	–	–
Cotisations des employés	**2 613**	2 661	–	–
Prestations versées	**12 457**	10 456	**1 563**	1 454

13. INSTRUMENTS FINANCIERS

La CCQ est exposée à des fluctuations de taux de change sur les placements détenus en devises étrangères et a recouru à des contrats de change à terme afin de gérer son risque de change. Le tableau ci-dessous présente les montants nominaux de référence et les justes valeurs des contrats de change à terme.

	2006		2005	
	Montant nominal de référence	Juste valeur	Montant nominal de référence	Juste valeur
Positions vendeur	**261 882**	**(2 003)**	290 106	641

La juste valeur reflète les montants estimatifs que la CCQ recevrait au règlement de contrats favorables ou serait tenue de payer afin de mettre fin aux contrats défavorables en date de la présentation de l'information financière. La juste valeur correspond au cours du marché.

Les contrats de change à terme ont des échéances inférieures à trois mois et sont répartis comme suit parmi les différents fonds détenant des placements en devises étrangères :

	2006	2005
Régime d'assurance de base	**(1 160)**	341
Régimes supplémentaires d'assurance	**(113)**	37
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction	**(519)**	164
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel	**(89)**	30
Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	**(122)**	69
	(2 003)	641

La juste valeur des instruments financiers autres que les actions et les obligations est équivalente à la valeur comptable en raison de leur échéance à court terme et correspondent aux cours du marché.

14. PROGRAMME DE GESTION DE LA SANTÉ

Depuis 1998, des cotisations de 0,03 $ / heure sont versées à la caisse du régime de base afin de mettre graduellement en place un programme de gestion de la santé. Ce programme fournit des protections d'assurance non traditionnelles qui sont axées sur la prévention, l'intervention personnalisée et la réadaptation. Il vise à contenir l'augmentation du coût des protections traditionnelles fournies par les régimes. La CCQ s'est engagée à utiliser toutes ces cotisations pour défrayer le coût des divers volets actuels et futurs mis en place dans le cadre du programme. Le montant cumulatif de ces cotisations non utilisées au 31 décembre 2006 s'élève à 23 792 839 $ (19 913 012 $ en 2005).

15. AVOIR DES RÉGIMES SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE

Les régimes supplémentaires d'assurance ont été cumulés à l'intérieur d'un seul état financier pour leur présentation. Au 31 décembre, l'avoir de chaque régime se détaille comme suit :

	2006	2005
Électriciens	8 528	8 360
Couvreurs	811	769
Ferblantiers	1 688	1 385
Tuyauteurs	7 639	6 133
Travailleurs de lignes	2 396	1 713
Mécaniciens en protection-incendie	596	456
Frigoristes	215	234
Mécaniciens de chantier	584	452
Métiers de la truelle	2 446	1 871
	24 903	21 373

16. AVOIR DES FONDS DE QUALIFICATION

Les fonds de qualification ont été cumulés à l'intérieur d'un seul état financier pour leur présentation. Au 31 décembre, l'avoir de chaque fonds se détaille comme suit :

	2006	2005
Mécaniciens	27	36
Serruriers	92	86
Monteurs	12	19
Ferrailleurs	166	141
Électriciens	1 083	978
Ferblantiers	345	300
Chaudronniers	249	220
Tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie	1 680	1 474
	3 654	3 256

17. RECLASSEMENT

Certains chiffres comparatifs de 2005 ont été reclassés afin de rendre leur présentation conforme à celle adoptée pour l'exercice 2006.